Employment and Immigration Canada
Emploi et Immigration Canada

Inventory of federal employment and human resources development measures in Canada

Canada

Employment and Immigration Canada
Emploi et Immigration Canada

Inventory of federal employment and human resources development measures in Canada

Available in french

WH-6-086E/85

© Minister of Supply and Services Canada 1985
Cat. No. MP31-3/1985E
ISBN 0-662-14086-9

INTRODUCTION

In 1980, the process of restructuring Canada's labour market policies was begun with the establishment of Employment and Immigration Canada's Labour Market Development Task Force and the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the 1980s.

Since then, much has been done to put a new framework of labour market policies into place. The cornerstone in this process was the National Training Program, set out under the National Training Act enacted in 1982. The major thrusts of the new Act are to ensure industry access to the skills required for expansion and to assist individuals to obtain the skills they need to be more productive and to compete in the labour market. It provides a framework for funds to be increasingly channelled into occupations of national importance through its main components: the National Institutional Training Program, General Industrial Training Program, Critical Trade Skills Training and Skills Growth Fund.

More recently, a new framework relating to direct job creation was announced in the context of the April 1983 federal budget. It involved consolidating twelve existing direct job creation programs into four.

The Career-Access Program and the Job Corps Program are intended to help workers acquire skills and experience; while the Canada Works Program and the Local Employment Assistance and Development Program help in job creation and maintaining skill levels.

These four new programs have assumed the commitments and obligations of their twelve predecessors, and also concern some new elements. They aim at creating short - as well as long-term employment opportunities and address employment problems of such groups as women, youth, disabled persons or Native Canadians who have special problems becoming established in the labour market.

SUMMARY AND INDEX

Measure	1984-85 Funding ($ millions)	1984-85 Projected Participants	Page(s)
I Employment Development Measures			
1. Canada Works Program	740.6	200,493	1
2. Local Employment Assistance and Development (LEAD)	100.9	9,440	2
3. National Defence Youth Training and Job Creation Program (NYEP)			3-4
4. Opcan - Katimavik Youth Volunteer Service Program	48.7	-	5-6
5. Regional Development Incentives Program (RDIP)	102.0	-	7-8
6. Industrial and Regional Development Program (IRDP)	312.6	-	9
7. Summer Student Employment Initiatives	201.7	76,379	10-11
8. Developmental Use of Unemployment * Insurance Funds for Job Creation			12
II Human Resource Development Measures			
9. Career-Access Program	257.1	72,571	13
10. Job Corps Program	40.9	3,533	14
11. National Institutional Training	919.9	213,378	15-16
12. Developmental Use of Unemployment Insurance Funds for Training	275.0	121,700	17
13. General Industrial Training (GIT)	95.3	40,219	18-19
14. Critical Trade Skills Training (CTST)	80.5	16,842	20
15. Women in Non-Traditional Occupations (WINTO)	-	2,268	21
16. Skills Growth Fund (SGF)	114.4	-	22
17. International Exchange Programs	0.2	5,000	23
18. Youth Training Option	27.0	3-4,000	24

* U.I. funds and participants are included in Canada Works and Career-Access

Measure	1984-85 Funding ($ millions)	1984-85 Projected Participants	Page(s)
III Labour Market Adjustment Measures			
19. Modified Industry and Labour Adjustment Program (MILAP)	-	-	25-26
20. Developmental Use of Unemployment Insurance Funds for Work Sharing	90.0	67,000	27-28
21. Canadian Industrial Renewal Program (CIRP)	13.0	-	29
22. Canada Employment Centres (Employment Services)	-	3.6 million	30-31
23. Employment Counselling Services	3.0	-	32-33
24. National Job Bank	-	-	34
25. Services to Employer Clients	0.5	-	35-36
26. Canada Employment Centres for Students (CEC-S)	15.9	2,047 particip. 350,000 placements	37
27. Canada Employment Centres On-Campus (CEC-OC)	6.0	44,000	38
28. Canada Mobility Program (CMP)	13.2	43,000	39-40
29. Industrial Adjustment Program	7.8	-	41
30. Canada Agricultural Employment Program	7.0	-	42
31. Women's Employment Counselling Centres (WECC)	-	-	46
32. Outreach Program	21.2	200,000	47
33. Specialized Youth Units	1.5	4,500	48
34. Native Employment Program (NEP)	-	-	49
35. Affirmative Action Program	0.5	-	50-51
36. Measures to Safeguard the Rights of Women in the Labour Market	-	-	52-53
37 National Occupational Classification/ JOBSCAN	-	-	54
38. Canadian Occupational Projection System (COPS)	3.1	-	55
IV Income Maintenance Measures			
39. Unemployment Insurance (UI)	-	-	56-57

NOTES: 1. Some of the measures listed potentially fit into more than one of the four main categories.

2. The figures noted above relate to the 1983-84 fiscal year with the exception of UI Job Creation, UI Training, UI Work Sharing and UI which operate on a calendar year basis.

3. The figures are not additive for two reasons. Those shown for a number of programs may also appear under other larger programs. In addition, some expenditures represent funds spent as part of the ongoing administrative budgets of departments. They are thus provided as an indication of the relative scope and magnitude of impact of the various measures.

Canada Works Program

Objectives: To create incremental productive employment opportunities for workers without employment in a time of cyclical downturn, in activities that support economic recovery and the development of social and community infrastructure.

Main provisions: The program is designed to create incremental, productive term employment for unemployed persons or for students during the summer months. The program supports projects proposed by organizations, businesses and individuals. Federal and provincial/territorial governments must designate one of these groups to sponsor their proposals. Eligible sponsors normally receive a contribution towards wages and wage-related costs of project employees as well as a contribution towards project overhead costs. The other method of payment uses the maintenance provisions available under Section 38 of the Unemployment Insurance Act. This provision allows participants to collect an enhanced U.I. benefit rate while working on the project. Projects are supported from 6 to 52 weeks.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission

Funding: (includes Summer Canada Works)	1983-84	$723.1 million ($93.8 million being U.I. Funds)
	1984-85	$740.6 million ($187.0 million being U.I. Funds)
Employment impact: (includes Summer Canada Works)	1983-84	232,795 total participants 70,861 female participants (estimated)
	1984-85	200,493 total participants (estimated) 66,806 female participants (estimated)

SOURCE: Synopsis tables dated August 1st, 1984 for fiscal year 1983-84 and December 1st, 1984 for fiscal year 1984-85.

Program performance: New standards, productivity measures and revised management information systems in conjunction with the comprehensive Planning and Accountability Process is currently being implemented for this program. Performance indicators have been put into place to measure the effectiveness, efficiency and quality of service associated with program objectives, operations and delivery. By September 1985, a pre-evaluation assessment should be completed, with further plans for evaluation pending the results of this assessment.

Sourse of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of preparation: January, 1985

Local Employment Assistance and Development Program (LEAD)

Objectives: To support long-term, community-based planning and employment development in slow growth regions and in communities where chronic high unemployment persists, by funding planning, infrastructure and enterprise projects and by establishing LEAD corporations.

Main provisions: LEAD corporations funding will enable selected communities to establish and operate local development corporations. These will invest in new and existing enterprises which create additional jobs. Funds are also available to provide expert advice and counselling for other local business projects with the potential to create additional jobs.

LEAD projects funding provides long or short-term support for the establishment of community-sponsored businesses or projects which will provide or lead to on-going employment within the local community.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission.

Funding:	1983-84	$103.0 million
	1984-85	$100.9 million

Employment impact:	1983-84	16,481 total participants
		5,933 female participants (estimated)
	1984-85	9,440 total participants (estimated)
		3,398 female participants (estimated)

Source: Synopsis tables dated August 1st, 1984 for fiscal year 1983-84 and December 1st, 1984 for fiscal year 1984-85.

Program performance: New standards, productivity measures and the revision to management information systems in conjunction with the comprehensive Planning and Accountability Process is currently being implemented for this program. Performance indicators have been put into place to measure the effectiveness, efficiency and quality of service associated with program objectives, operations and delivery. By September 1985, a pre-evaluation assessment should be completed, with further plans for evaluation pending the results of this assessment.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of preparation: January, 1985

Department of National Defence Youth Training and Employment Program (YTEP)

Objectives:

- To deliver promptly 5,000 year-long jobs for young persons aged 17 to 25, within cost limits of $75 million.
- To achieve defence improvements through enlargement of the pool of trained personnel where this objective is consistent with the first.
- To develop skills in program participants.

Main provisions: YTEP was authorized in the April 1983 budget. Its underlying assumption is that the structured, stable and supervised military environment provides excellent possibilities for the individual's development of work and life skills that have direct application elsewhere.

The jobs planned are distributed over some fifty-four military occupations or trades. Their pattern includes recruit and basic trades training to regular military standards, followed by a work assignment in the trade. The periods of training and work vary according to the particular trade specifications. They may be interrupted according to scheduling limitations that break up a logical progression, but a typical pattern would involve eight months of training followed by a four-month work assignment. The training is conducted in regular military schools, frequently for groups that combine YTEP and regular trainees. Work assignments are in regular units in Canada where meaningful work experience in the trade can be offered. The program offers opportunities for both sexes and in both languages. A significant number of Francophone candidates will receive English language training.

YTEP applicants are enrolled in the Supplementary Reserve for three years. Their first year is full-time service. The other two years involve only liability for call in case of emergency. The full-time service is as a private with the usual pay rates and service conditions, except that the individual or the service may terminate on thirty day's notice. After six months YTEP candidates are eligible for leave that must be completed during their full-time service. The entitlement is two days for each month of full-time service.

The above program became known as YTEP I in May 1984 with the approval of YTEP II. An additional $8.5M from the Youth Opportunity Fund was allocated for delivery of an additional 500 person-years of job-creation in the current fiscal year. Individual terms would be for an average of six months. Training with direct application to the job market would be emphasized: basic trades training in a narrow range of trades, or training in a second language and driving. It was contemplated that 1,000 youths would be started. Plans were developed to recruit and start training of 1,200 persons. Implementation is not yet sufficiently advanced for a progress report.

Implemented by: Department of National Defence.

Funding:	YTEP I	YTEP II
1983-84:	$50 million	
1984-85:	$25 million	$8.5 million

Employment impact: 5,000 person-years of employment in the 1983-85 period from YTEP I, plus an additional 500 person-years in 1984-5 from YTEP II.

Program performance: 5,207 persons actually started YTEP I in 1983-84. Of these 1,007 were women.

Source of information: Department of National Defence

Date of preparation: September, 1984

Opcan - Katimavik Youth Volunteer Service Program

Objectives: Katimavik is a personal development and education program which aims at preparing young Canadians aged 17 to 21 to contribute to a better quality of life in Canadian society by giving them the experience and the values associated with group life and volunteerism, the skills and experience of concrete volunteer work in projects of lasting value to Canadian communities, the knowledge and appreciation of Canada, of its environmental conditions, the opportunity to learn a second official language and an occasion to make choices about their future .

Main provisions: Katimavik is open to all Canadian citizens or landed immigrants between 17 and 21 years of age. Participants spend three months in each of three different locations in Canada working on community projects ranging from helping the disabled, the elderly or the very young to physical work projects such as construction, clearing underbrush and historic site restoration.

Projects are sponsored by community groups, recreation clubs, homes for the handicapped or the elderly, etc. Work must be worthwhile and satisfying to participants and provide a lasting contribution to the host community.

Projects must not take jobs away from members of the local labour force.

Participants receive $1.00 per day as spending money, and $1,000 upon completion of the program to assist in re-entering the job market or academic life.

An optional military experience on a Canadian Forces Base is offered to a limited number of participants for one trimester out of three.

Young people gain the opportunity to travel, to learn about Canada and Canadians and to work on a variety of community projects. Communities benefit from the volunteer work of the participants.

Implemented by: Department of the Secretary of State.

Funding:		
	1983-84	$28.7 million
	1984-85	$48.7 million

Employment impact: In the period from April 1, 1983 to March 31, 1985, over 7,000 young Canadians will have entered the Katimavik program.

Additionally, some 800-900 youthful group leaders and district co-ordinators will have been employed during that period to implement the program.

Program performance: Results from the Applied Sciences Corporation evaluation of the program for the Secretary of State of Canada (October 1981) show that Katimavik generated large benefits for the participants, the communities and the Government of Canada.

Source of information: Opcan - Katimavik, Communications Department, Montréal, Québec.

Date of preparation: August, 1984.

Regional Development Incentives Program (RDIP)

Objectives: To help realize the economic potential of regions and to improve regional economic balance in Canada through incentive grants and loan guarantees, particularly to the manufacturing industry. The major purpose has been to create and preserve jobs to produce lasting economic improvements in slow-growth areas, emphasizing higher skilled and better paying jobs.

Main provisions: Under this program, which was introduced in 1969 with the establishment of the Department of Regional Economic Expansion (DREE), authority was given to furnish financial incentives to industry to locate, expand, or modernize plants in regions specifically designated for the program.

Implemented by: Department of Industry, Trade and Commerce/Regional Economic Expansion.

Funding:	1983-84	$205 million
	1984-85	$102 million

Employment impact: It is estimated that from the inception of the program in 1969 until March 31, 1984, approximately 138,000 direct new jobs associated with completed projects have been created, while approximately 42,000 direct new jobs associated with active projects are expected to be created when those projects are completed. The number of direct jobs to be created in projects, for which offers were accepted in the last three years, is estimated as of March 31, 1984 as follows:

1981-82	12,443
1982-83	5,988
1983-84	6,962

Incentives accepted for the development of new facilities up to July 1983 (at which time the RDIP was subsumed by the new Industrial and Regional Development Program, see page 9) numbered 3,598. Expansions and modernizations totaled 3,830. The balance of project types (new product expansions and other combinations) brought the total to 8,249.

Program performance: In June 1980, the program was renewed for an additional three years up to 1984. In a 1977 report entitled "Living Together", the Economic Council of Canada judged the program as appearing to be "successful enough to be a paying proposition", with the value of the jobs created appearing to outweigh any "inefficiency in locating production inappropriately".

More than 90% of projects successfully complete their control periods. Based on a recent survey, these projects go on to generate at least 8% more jobs than were in existence at the end of their control periods.

Other comments: The RDIP was one of several programs which were subsumed by the new Industrial and Regional Development Program (IRDP). This occurred in July 1983. The 1984-85 funding of $102 million shown above for RDIP is for the purpose of financing projects which were currently active at the time that the RDIP was replaced by the IRDP.

Source of information: Department of Regional Industrial Expansion

Date of revision: August, 1984

Industrial and Regional Development Program (IRDP)

Objectives: To promote regional industrial development through the support of private sector initiatives with particular emphasis on projects, industries and technologies with the greatest potential for economic return, sustained growth and international competitiveness.

Main provisions: The IRDP is the principal funded program of the Department of Regional Industrial Expansion and was introduced in July 1983. The program makes financial assistance available to business and non-profit organizations through grants, contributions, repayable contributions and, in selected and exceptional circumstances, participation loans and loan guarantees. A wide range of projects may be eligible for support under the IRDP including feasibility studies, product and process innovation, new plant establishment, modernization or expansion of existing plant facilities and infrastructure related to regional industrial development.

Types of applicants which are eligible for support under the IRDP are commercial operations, consisting of both manufacturing or processing and tourism operations, and non-profit organizations carrying on activities in support of commercial operations.

Implemented by: Department of Regional Industrial Expansion

Funding: 1984-85 $312.6 million

Employment impact: From inception of the IRDP to March 31, 1984, a total of 381 offers of assistance were accepted under the program. The estimated number of jobs to be crated and maintained through projects associated with these accepted offers totalled 8,688. Modernization/expansion projects accounted for a large portion of these jobs with approximately 60 percent of the total, followed by new facility projects at 22 percent and innovation projects at 12 percent.

Program performance: As indicated above, the inception of the IRDP took place in July 1983. Insufficient time has elapsed to permit evaluation of the program's performance to date.

Source of information: Department of Regional Industrial Expansion

Date of preparation: August, 1984

Summer Student Employment Initiatives

1984 Summer Student Employment Initiatives included DND Cadet and Reserve Training Programs, the RCMP Supernumerary Special Constables Program, Federal Internships and Projects, CECs for Students, National Internship Program and Summer Canada Works and Summer Career-Access. Summer Canada Works and Summer Career-Access are delivered by the Employment Development Branch.

Objectives: To increase the availability of full-time summer jobs for students and to support those jobs which will benefit the student's future entry into the permanent labour force.

Main provisions: In 1984, Summer Canada Works and Summer Career-Access operated from May to September and were administered in accordance with the terms and conditions of the Canada Works and Career-Access Programs, respectively. Summer Canada Works provided productive jobs which enabled participants to gain experience while working on projects sponsored by organizations, businesses or individuals. Eligible projects hired at least three students and were aimed at producing tangible goods or services of benefit to the public. Summer Career-Access is a wage subsidy program that provided internships for students in the public, private and non-profit sectors. The internships allowed students to test their knowledge in a work situation, develop career-related work skills and acquire the kind of work experience that will help them when they eventually make the move from school to work.

Implemented by: The Canada Employment and Immigration Commission and participating federal government departments.

Funding:

Summer Canada Works	Summer Career-Access
1983 $ 95.6 million	1983 $15.6 million
1984 $139.7 million	1984 $17.6 million

Summer Student Employment Initiatives
(Remainder - DND, RCMP, CECs for Students, Native Internship Program)
1983 $57.2 million
1984 $44.4 million

Employment impact: Summer Canada Works

1983	43,672 total	participants
	26,902 female	participants (estimated)
1984	53,218 total	participants (estimated)
	32,744 female	participants (estimated)

Summer Career-Access

1983	5,678 total	participants	
	2,665 female	participants	(estimated)
1984	7,926 total	participants	(estimated)
	3,521 female	participants	(estimated)

Summer Student Employment Initiatives
(Remainder - DND, RCMP, CECs for Students, NIP)

1983	25,742 total	participants	(estimated
	10,825 female	participants	(estimated)
1984	15,435 total	participants	(estimated)
	5,424 female	participants	(estimated)

Source: Synopsis tables dated August 1st, 1984 for 1983 and December 1st, 1984 for 1984 data.

Program performance: New standards, productivity measures and the revision to management information systems in conjunction with the comprehensive Planning and Accountability Process were implemented for this program. Performance indicators were put into place to measure the effectiveness, efficiency and quality of service associated with program objectives, operations and delivery. By September 1985, a pre-evaluation assessment should be completed with further plans for evaluation pending the results of this assessment.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of preparation: January, 1985

Note: As of this date, no summer programming is yet in place for 1985

Developmental Use of Unemployment Insurance Funds for Job Creation

Objectives: Section 38 of the Unemployment Insurance Act provides for the use of Unemployment Insurance funds to support a continuation of the skills of workers during lay-off periods. Employment opportunities created by the program must be productive and of value to the community.

Main provisions: To provide incentives to participate in the program, claimants are paid a supplement to regular U.I. benefits to bring the total remuneration up to the wage level of the work undertaken. The current maximum level is $315.00 a week. Provincial participation (and in some cases, that of private sector sponsors) is encouraged to pay the administrative and other overhead costs of maintaining activities.

Funding*:	1983	$106.7 million (actual expenditure)
	1984	$189.0 million (expenditure ceiling)

Employment impact:	1983	42,420 participants
	1984	56,200 participants (projected)

Program performance: A recent evaluation of the program has indicated that this job creation approach was effective in developing projects that provide employment opportunities to people laid-off in hard-hit sectors such as forestry and mining. Workers retained their skills and projects generated outputs of value to communities. Findings of a cost/benefit analysis indicated that the program has been cost-effective.

Other comments: The program has been targeted to support employment activities aimed particularly at enhancing Canada's forest and fish resources. Most provincial governments have responded favourably to the program. Fisheries and Oceans as well as Canada's Forestry Service have provided complementary funding to offset project overhead costs in many cases.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of revision: August, 1984

---

* Funding for this program is on a calendar year basis.

Career-Access Program

Objective: To stimulate the provision of employment opportunities through wage subsidies for those whose participation in the labour market may be facilitated or enhanced by such measures. These may generally be described as the disabled and those facing barriers to employment by reason of culture, background and by prolonged absence from the labour force who are experiencing difficulties gaining access to the regular labour market.

Main provisions: The program provides a wage subsidy to employers who hire people from these broad groups. The subsidy can last for up to 12 months and constitute up to 85% of the gross wages paid.

In December 1983 the National Voluntary Service, now renamed Voluntary Initiatives Program was introduced as an innovative element of Career-Access. This feature makes use of U.I. funds under Section 38 of the U.I. Act to enable U.I. recipients without immediate employment prospects to undertake useful and productive activity in the voluntary sector. This activity is intended to provide continuity and development of work skills for those who might otherwise undergo prolonged periods of unemployment. The implementation of the Voluntary Initiatives Program was announced on June 13, 1984.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission

Funding:	1983-84	$ 93.6 million
(includes Summer Career-Access)	1984-85	$257.1 million (includes U.I. funds)

Employment impact: (includes Summer Career-Access)	1983-84	44,068 total participants
		15,721 female participants (estimated)
	1984-85	72,571 total participants (estimated)
		33,358 female participants (estimated)

Source: Synopsis tables dated August 1st, 1984 for fiscal year 1983-84 and December 1st, 1984 for fiscal year 1984-85.

Program performance: New standards, productivity measures and the revision to management information systems in conjunction with the comprehensive Planning and Accountability Process were implemented for this program. Performance indicators were put into place to measure the effectiveness, efficiency and quality of service associated with program objectives, operations and delivery. By September 1985, a pre-evaluation assessment should be completed, with further plans for evaluation pending the results fo this assessment.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of preparation: January, 1985

Job Corps Program

Objective: To provide severely employment disadvantaged individuals with the necessary preparation and employment-related skills leading to labour market readiness.

Main provisions: Projects will provide one or a combination of job opportunities for participants and/or appropriate assessment of personal and career needs through counselling, training and other support services. This program is closely linked to the Career-Access Program and will provide special emphasis on disadvantaged youth during the first few years.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission

Funding:		
	1983-84	$ 32.6 million
	1984-85	$ 40.9 million

Employment impact:		
	1983-84	2,804 total participants (estimated)
		1,262 female participants (estimated)
	1984-85	3,533 total participants (estimated)
		1,661 female participants (estimated)

Source: Synopsis tables dated August 1st, 1984 for fiscal year 1983-84 and December 1st, 1984 for fiscal year 1984-85.

Program performance: New standards, productivity measures and the revision to management information systems in conjunction with the comprehensive Planning and Accountability Process were implemented for this program. Performance indicators have been put into place to measure the effectiveness, efficiency and quality service associated with program objectives, operations and delivery. During 1985-86, a pre-evaluation assessment should be completed, with further plans for evaluation pending the results of this assessment.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of preparation: January 1985

National Institutional Training

Canadian government involvement and participation in occupational training and retraining has existed for more than sixty years. The structure of the current program was established under the authority of the National Training Act of 1982.

Objective: To meet the skill needs of the Canadian labour market thereby improving the employment and earning potential of individual workers.

Main provisions: Training courses are purchased by the federal government from provincial vocational schools and colleges and private institutions.

1. Skill training: designed to provide the skills required in a trade that offers increased opportunity for employment or earnings;

2. Language training: designed for immigrants, or interprovincial migrants and Natives who cannot find employment because they do not have a sufficient knowledge of one of the official languages;

3. Basic training for skill development: designed to prepare adults so that they can undertake specific occupational training, or proceed to employment;

4. Job readiness training: designed to increase the employability of chronically unemployed workers, adults wishing to enter the labour force or facing serious barriers to employment and unable to benefit from other programs;

5. Work adjustment training: designed for disadvantaged persons who need to develop attitudes and behaviour that are consistent with labour market expectations;

6. Apprentice training: designed to provide apprentices with trade training which comes under provincial apprenticeship programs;

7. Occupational orientation: designed to provide practical experience in a variety of trades to assist in the selection of a trade.

This program also provides for income support for participants. Trainees who are eligible for unemployment insurance receive benefits while in training. Trainees not eligible for unemployment insurance may receive training allowances. The allowance rates are based on family and living circumstances. This income support may be supplemented by a weekly "Living-Away-from-Home-Allowance" of between $45 to $55 depending on place of residence. A Dependent Care Allowance to assist with the cost when such care is essential may also be paid to trainees. This allowance rate is $50 per week for one dependent with increments of $30 for a second dependent, $20 each for the third and fourth dependents, and $10 for others. Travel assistance is also available.

Funding: 1983-84 $ 862.5 million
1984-85 $ 919.9 million (budgeted)

Employment impact: 1983-84 222,010 participants
Women percentage of total participants: 27.8%
Youth percentage of total participants: 45.1

1984-85 213,378 participants (projected)
Women percentage of total participants: 28.2%
Youth percentage of total participants: 44.3%

Program performance: An evaluation study of the effectiveness of the Institutional Training Program components, Language, Basic Training for Skill Development (BTSD) and Skill training was published in 1984. The study was based on a follow-up survey of training participants twenty-four months after termination of training under the Training Program.

The evaluation results indicated that language training did facilitate the employment of trainees, the majority of whom indicated that language skills enabled them to obtain employment. However, an increase in the labour force withdrawal rate between the pre- and post-training periods indicated that, for some program participants, language training served a social and cultural need.

BTSD trainees showed significant improvements in employability; weekly wages, annual income and labour force status between the pre-and post-training periods. These gains, however, were based on very low pre-training levels. Completers recorded a better overall performance than discontinuants. Trainees who undertook BTSD and skill training achieved greater gains in employability and wages than those who took a single skill course.

The evaluation indicated that skill training was effective in increasing the post-training employability, earnings and labour force participation of trainees. Training in demand occupations produced higher wage levels and gains among participants as well as higher occupational retention.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of revision: January, 1985

Developmental Use of Unemployment Insurance Funds for Training

Objectives: To provide a more productive alternative to certain Unemployment Insurance (UI) claimants while they are receiving income maintenance. Many individuals are unemployed because they lack appropriate job skills; they could benefit from occupational training or retraining while continuing to receive Unemployment Insurance Benefits.

Main provisions: Under this arrangement, UI eligible trainees on approved training courses receive their regular UI benefit rate while on institutional training. This approach leads to the more effective allocation of resources made available for the National Training Program. In most cases the claimant/trainee's entitlement to benefit is more than adequate to cover the period during training and job search period after training. For those whose entitlement is insufficient, there is an extension to cover the training period and maximum of six weeks' active job search afterwards, subject to a benefit period maximum of 104 weeks. This extension may be used for longer training courses, generally involving higher skills. The financing of these training provisions is based on the same principles as normal financing of regular unemployment insurance.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission.

Funding*:	1983	$225.8 million (actual expenditure)
	1984	$275.0 million (expenditure ceiling)

Employment impact:	1983-84	127.1 participants
	1984-85	121.7 participants (projected)

Program performance: A longitudinal evaluation of the Institutional Training Program, based on a survey of trainees terminating training in 1978-79, indicated that trainees who received unemployment insurance while on training had higher absolute levels of employability. After training they maintained their higher absolute levels. These higher pre- and post-training levels reflect the stronger labour force attachment of those eligible for unemployment insurance. No significant relationship was detected between post-training gains in employability and earnings and type of income support (i.e. unemployment insurance benefits, training allowances) while on training.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of revision: January, 1985

General Industrial Training (GIT)

Objectives: The objectives of General Industrial Training is to:

- provide workers who have special needs, and other unemployed persons who lack marketable skills, with employment opportunities.

Main provisions: General Industrial Training is one of two main elements of the National Industrial Training program. It provides assistance to employers in meeting persistent skill shortages and offsetting the cost of retraining necessitated by technological or other changes, while at the same time helping them to develop and/or expand their training capacity and encouraging employers to accept responsibility for training. It allows for training of generally up to one year's duration to be provided either in a classroom setting, on-the-job, or both. The intention is to support training that would not otherwise occur. The federal government may enter into a contract with an employer or reimburse training costs and a portion of the traineee wages after a training plan has been approved by the federal and provincial authorities on training priorities and course content respectively.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission in consultation with the Provincial Governments.

Funding:

1983-84	$80.7 million (actual expenditures)
1984-85	$95.3 million (allocation)

Employment impact:

1983-84	42,452 participants
Women percentage of total participants:	24.0%
Youth percentage of total participants:	36.2%
1984-85	40,219 participants (projected)
Women percentage of total participants:	24.4%
Youth percentage of total participants:	36.6%

Program performance: An interim evaluation study of the Industrial Training Program was completed in 1981. This study was based on data obtained from a 12-month follow-up survey on participating trainees and employers. The results indicated that there was a significant impact on the post-training earnings and employability of unemployed and special needs participants and a minimal impact on employed trainees. However, only a relatively small proportion of the training occurred in clearly identifed shortage occupations. A significant portion of the training would have occurred in the absence of the program.

An evaluation based on a 24-month follow-up survey of trainees was completed in 1983. This study examined the longer-term effects of industrial training in terms of the employability and wage gains, and occupational retention of trainees. The findings generally supported those of the 12-month follow-up survey. Occupational retention rates tended to deteriorate between the first and the second post-training years.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of revision: January, 1985

Critical Trade Skills Training (CTST)

Objectives: To put into place a continuing training capacity to deal with persistent and critical shortages in higher-skill occupations.

Main provisions: This is the second of two main elements of the National Industrial Training program. It focusses on training that is more complex and that takes longer than that provided for under General Industrial Training. Provision is made for direct financial assistance to industry, to cover training costs and wage support to help meet the higher expenses incurred during a maximum of two years of the four- and five-year training period required in selected high-skill occupations.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission in cooperation with Provincial Governments.

Funding:

1983-84	$50.5 million (actual expenditures)
1984-85	$80.5 million (allocation)

Employment impact:

1983-84	16,703 participants
Women percentage of total participants:	4.2%
Youth percentage of total participants:	38.9%
1984-85	16,842 participants
Women percentage of total participants:	4.2%
Youth percentage of total participants:	38.1%

Program performance: An evaluation assessment report (preliminary planning report prior to evaluation) has been prepared for consideration by Senior Management and an evaluation is tentatively scheduled for completion in early 1985.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of revision: January, 1985

Women in Non-traditional Occupations (WINTO)

Objectives: To assist women to enter occupations traditionally dominated by men and assist employers in meeting future labour market demands for trade skills.

Main provisions: The National Industrial Training Program includes a special incentive which provides 75 per cent reimbursement of wages, plus up to 100 per cent of direct training costs to employers who train women in non-traditional occupations, which are defined as those occupations in which women form 10 per cent or less of the work force*. Examples of these occupations are: aircraft fabricating and assembly personnel, engineering technologists, transport equipment operators, precision and instrument mechanics, electrical equipment installers/repairers, petroleum process workers, and numerical control tool programmers.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission in consultation with Provincial Governments.

Funding:	1983-84	$10.0 million (contracted cost)	GIT+CTST
	1984-85	(no special funding identified)	

Employment impact:	1983-84	1,965 trainees starts (actual)	GIT+CTST
	1984-85	2,268 trainees starts (projected)	GIT+CTST

Program performance: Program data indicate that in 1981-82, 12 per cent women in the General Industrial Training program were classified in non-traditional occupations, compared with 17 per cent in 1983-84. The special incentive rate (75%) for training women in non-traditional occupations has been extended to employers under the Critical Trade Skills Training element as well as the GIT element. No evaluation study has been undertaken on WINTO.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of revision: January 1985

---

* Effective October 1, 1984, the definition of a non-traditional occupation was amended to read "an occupation in which 33 1/3% or less of the workers in that occupation were female.

Skills Growth Fund (SGF)

Objectives: To stimulate increases in capacity for institutional skill development, principally in designated national occupations, and for adults with special training needs, in any occupation in demand.

Main provisions: This initiative was introduced in the fall of 1982. The Fund pays for:

- capital expenditures for buildings, equipment, and machinery up to $40,000 per training place;
- initial operating costs for new courses at a rate of 75% of net operating expenditures;
- course development costs at a rate of 50% of expenditures over $50,000 (80% in the case of non-profit organizations set up to provide training for persons with special training needs);
- in the case of non-profit organizations which need such assistance, project proposal development costs of up to $50,000 per project.

Projects must develop training capacity in nationally designated occupations or for target groups.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission in co-operation with Provincial Governments and non-profit organizations.

Funding:		
	1983-84	$ 36.8 million (actual expenditure)
	1984-85	$114.4 million (allocation)

Employment impact: Not applicable.

Program performance: An evaluation assessment has been completed and a study is tentatively scheduled for completion by mid-1985.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of preparation: January, 1985

International Exchange Programs

Objective: To expose Canadian and foreign post-secondary students and young workers to working conditions, the values and ways of life in the host country and generally to foster a better understanding and appreciation of Canada and foreign countries among young people.

Main provisions: The participants must:

- be citizens of the countries in which they reside;
- be between 18 and 30 years of age;
- possess an adequate knowledge of the language of the host country; and
- meet the academic and other specific requirements of the movement under which they participate.

The International Exchange Programs are administered under the umbrella of bilateral, cultural and trade agreements with foreign countries. Marketing boards, cultural associations, foreign diplomatic missions, universities, provincial governments, student associations, associations of university teachers, international exchange associations and foreign counterparts act as sponsoring organizations.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission in collaboration with External Affairs and other federal departments.

Funding:	1983-84	$0.2 million
	1984-85	$0.2 million (estimated)

Employment impact:	1983-84	4,400 Canadian participants
	1984-85	5,000 Canadian participants

Program performance: Not available.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of preparation: January, 1985

Youth Training Option

Objective: A pilot program designed to provide a structured transition from school to work for unemployed youth, 17 to 21 years old, who have not graduated from a post-secondary institution. The program is designed to provide young men and women with a combination of initial employment orientation, work skills training and direct work experience to give them both the skills and the experience necessary to successfully enter the labour market.

Main provisions: Managing coordinators, primarily from the private sector, will develop training plans which combine training in a variety of basic job skills with direct experience in the work place. Managing coordinators will contract with training place hosts who will provide the work experience portion of the training, as well as the necessary supervision and support for trainees. Trainees will be selected by the managing coordinator, who will be involved in a contractural arrangement with CEIC to deliver an approved training plan. Trainees will receive an allowance or, if eligible, their U.I. benefits. They may also be eligible for dependant care and travel support.

The program began operation in December 1984.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission.

Funding: $27.0 million (of which $2.0 million will come from the UI fund) over fiscal years 1984-85 and 1985-86.

Employment impact: 1984-85 3,000 - 4,000 participants (projected)

Program performance: Not available.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of preparation: December, 1984

Modified Industry and Labour Adjustment Program (MILAP)

Objectives: To provide special labour adjustment measures to designated communities and workers adversely affected by the decline of permanent jobs in their labour markets. MILAP replaces the earlier Industry and Labour Adjustment Program.

Main provisions: The labour adjustment program elements that could be delivered in a designated community are described below:

- Increased training course purchases to enable workers to qualify for newly created local jobs and increase their chances of obtaining new jobs elsewhere.

- Increased mobility assistance to assist laid-off workers to relocate under the Canada Mobility Program and additional support for the relocation of workers covered by Mobility Incentives Agreements.

- Career-Access providing wage subsidies to assist permanently laid-off workers 45 years of age and older in finding employment.

- Increased levels of Canada Works projects for short-term job creation to cushion the initial blow of layoffs.

- The immediate establishment of a Community Adjustment Committee in each designated area for up to a two-year period to provide a coordinating mechanism for local participation in the adjustment process and in program delivery by the responsible federal departments.

- Labour Adjustment Benefits (LAB) to provide "last resort" financial assistance to laid-off older workers, in the key industry or industries in the community, who cannot take advantage of other programs to rejoin the labour force.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission and Labour Canada.

Funding: $43 million is available over a two-year period beginning with the 1984-85 fiscal year.

Employment impact: On June 21, 1984, nine community areas have been designated under MILAP. They are: Labrador City/Wabush and Corner Brook in Newfoundland; Gagnon/Fermont/Sept-Iles/Port-Cartier/Schefferville, Asbestos, Thetford Mines and Murdochville/Grande Vallée in Quebec; and Nelson, Salmon Arm and the West Coast Fishery communities in British Columbia. An estimated 13,000 laid-off workers from these communities are eligible to benefit from the program.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of revision: August, 1984

Developmental Use of Unemployment Insurance Funds for Work Sharing

Objectives:
- To avert layoffs arising from a temporary work shortage;
- To cushion the impact of an anticipated permanent layoff and facilitate human resource adjustments by using, for example, training, mobility and placement initiatives.

Main provisions: When it is necessary to temporarily reduce output, employers may agree to reduce the weekly hours of work for all employees in a work-sharing unit in order to avert the lay-off of some of them. Workers participating in work sharing receive employment income for days worked and work-sharing benefits for non-working days. The work reduction must be not less than 10% nor more than 60%. The initial agreement may be for not less than six weeks nor more than 26 weeks, with an extension of up to 38 weeks.

Training on Work Sharing days is also available to those employees who wish to upgrade their skills to meet the demands of technological or structural changes or to increase their opportunities for re-employment.

Work Sharing is also available, on a pilot project basis, to firms which are facing permanent layoffs. These pilot projects, which may last for up to 50 weeks, may be accompanied by an Industrial Adjustment Committee composed of representatives of management and labour, to assist in the adjustment process.

The following characteristics distinguish work sharing from regular unemployment insurance:

- The duration of entitlement to UI benefits is independent of the duration of entitlement to work sharing benefits. This means that an individual who is laid off following a period of work sharing would receive full entitlement to regular UI benefits rather than having the entitlement reduced by the weeks on work sharing.
- No waiting period is applied in the case of work sharing.
- The period of benefit entitlement itself is different for the two programs.

The main similarities between work sharing and regular unemployment insurance are the employee qualification criteria and the basic method of determining the level of benefits. Administration and program financiing are also the same.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission.

Funding:

1983	$83.1 million (actual expenditure)
1984	$34.8 million (actual expenditure)
1985	$45.0 million (expenditure ceiling)

Employment impact:

1983	93,812 participants
1984	56,378 participants
1985	50,200 (projected) participants

Program performance: An evaluation of the Work Sharing program was published in March 1984. It gives a reading of its counter-cyclical nature. With the improving conditions of the economy in 1983, usage of the program (compared to 1982) has dropped off considerably. The participation of the manufacturing sector has dropped to 38.5% (from 72% in 1982). The evaluation study also indicates that the program has gained a high level of support among employers, workers and the general public. The program has been relatively successful in averting up to 88 per cent of the expected layoffs in 1983.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of revision: January, 1985

Canadian Industrial Renewal Program (CIRP)

Objectives: To help restructure, and modernize the textile, clothing, footwear and tanning (TCFT) industries, help diversify the economic base of communities heavily dependent on these industries and most likely to be affected by the gradual liberalization of world trade in these commodities, and to help workers affected by these changes find new employment.

Main provisions: Programs include a Sector Firm element to assist in the restructuring and modernization of viable firms and a Business Industrial Development (BID) Program to accelerate the renewal of the economic base of communities that are heavily dependent on TCFT activity. The BID component is designed to help consolidate and expand viable firms, promote the establishment of new business undertakings, and attract new business to Special Areas designated for assistance. These industrial assistance programs are administered by a Canadian Industrial Renewal Board (CIRB) comprising 12 private sector members and 5 government representatives.

The federal government's sector policies for the industries also includes a major labour adjustment component. An early retirement benefit package is available through Labour Canada and, in close co-operation with CIRB activities, the CEIC offers normal CEIC adjustment measures and special adjustment measures for affected TCFT workers.

In addition to normal CEIC training, mobility and job placement services, in 1983, displaced TCFT workers have access to enriched training and mobility assistance and wage subsidies.

Implemented by: The Canadian Industrial Renewal Board and the Canada Employment and Immigration Commission.

Funding: $359 million during 1981-1986.
Labour Adjustment Component: 1983-84 $12.7 million
(costs diverted from existing programs)
1984-85 $13.6 million (allocation)

Employment impact: It is estimated that 9,500 workers will benefit from the labour adjustment measures over the five year duration of the program.

Program performance: An evaluation study is planned towards the finalization of the present initiative (1986).

Source of information: Canada Employmaent and Immigration Commission and Canadian Industrial Renewal Board

Date of revision: August, 1984

Canada Employment Centres (Employment Services)

Objective: To contribute to smoother functioning of local labour markets, and the overall Canadian labour market by providing an employment service to help Canadian employers find workers and Canadian workers find jobs.

Main provisions: The network of Canada Employment Centres (CECs) offers both employers and workers a wide variety of programs and services. Services provided include:

- assistance to employers in recruitment of workers, work force planning, labour market information and employment incentive programs;
- information on available jobs;
- counselling workers on employment and related matters, including how to look for their own job;
- counselling and other services for the disadvantaged and special needs groups, e.g., natives and youth;
- specialized services to students;
- specialized services to post-secondary, vocational and technological institutions of learning;
- aptitude testing;
- referral to diagnostic services;
- referral to training;
- referral to and placement in jobs;
- intensive efforts to help Unemployment Insurance claimants find employment;
- mobility and relocation assistance;
- the industrial training program
- itinerant service to outlying communities;
- administration of the Outreach program;
- support of community efforts to meet local labour market needs.

The typical Canada Employment Centre has a Job Information Centre (JIC) which is a self-service for job-ready clients. Workers who require more assistance are interviewed by counsellors capable of identifying individual needs and applying some of the specific programs or combinations of services listed above.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission.

Funding: 1983-84 $217.74 million (actual expenditures)
1984-85 $214.56 million (budgetary allocation)

		1983-84	1984-85 (Projected)
Employment impact:	Registered for work (millions)	4.0	3.6
	Personal visits to employers	242,396	248,000
	Regular vacancies filled	603,316	610,000
	Casual vacancies filled	101,878	99,000

Program performance*: The CEC employment service helps reduce job-search time, thereby improving the functioning of the labour market. Job-seekers who find jobs through CECs do so three to four weeks sooner than those who find jobs on their own. CECs generally assist job-seekers promptly. While six out of every ten CEC-registered job-seekers do not receive any referral, those receiving referrals do so quickly, e.g., 45 per cent on the same day they register and another 21 per cent within the following three weeks. On average, two in every ten job-seekers registered are placed by CECs, most of them within a short time, e.g., 39 per cent within a week and another 22 per cent within the following three weeks. Those placed by CECs tend to be more satisfied with their new jobs than those who found their jobs on their own.

Service to employers by CECs is also effective, e.g., about 86 per cent of their orders receive at least one referral, almost half of them on the day they are received. Four out of five registered vacancies are ultimately filled by CECs. Most of the employers of those placed by CECs (85%) expressed satisfaction with their choice.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of revision: August, 1984

---

* Comments pertain exclusively to the placement-related services provided by the CECs.

Employment Counselling Services

Objective: To help the client become effective in his/her efforts at integration into and adjustment to the labour market by:

- establishing with the client an occupational goal which is realistic, well-considered and achievable;
- identifying and implementing with the client the solutions and corrective action needed to overcome the obstacles preventing his/her integration into the labour market; and
- teaching the client to become independent in his/her efforts to find work in the face of present realities and changing labour market conditions.

Main provisions: This is a comprehensive employment counselling service. The support material used extensively by Commission staff deals with aptitude and interest tests (General Aptitude Test Battery, Canadian Occupational Interest Inventory), documentation on occupations (Canadian Classification and Dictionary of Occupations, Careers Canada, Careers Provinces, Occupational Analyses, Mobility Canada, College and University Programs), occupational exploration and/or occupational choice tools, including publications dedicated specifically to the youth job search. A competency-based training program in employment counselling is being implemented to assist employment counsellors to respond effectively to the complexities of the 1980's labour market.

CHOICES, a computerized aid for employment counselling, is a career information system designed to assist people to explore their career options and make occupational decisions through direct conversation with a computer. The system now stores information, including salaries, hours of work, interest, aptitudes, education and training requirements for entry and future outlook, for 886 primary occupations. A second file has also been developed to contain information on programmes of study, costs and entry standards at Canadian post-secondary educational and training institutions. These two parts are being linked together to make cross reference possible between occupations and institutions and vice versa. CHOICES is now in use in 48 Canada Employment Centres and has been made available to provincial governments and other users. Conversion of the mainframe version of CHOICES to micro-computers is now being planned and once development of this version is completed, CHOICES will be implemented in 85 Canada Employment Centres.

A system is being developed to measure and evaluate the results of individual assistance services offered to the clientele of the Commission's Employment Centres. For example, it will be possible to determine what kind of individual assistance, given to certain types of clients, produces which observable results.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission.

Funding: An annual budget of approximately $3 million has been allocated to develop policies, methods and materials for employment counselling. The services themselves are funded from the ongoing administrative budget of the CEIC.

Employment impact: The services are expected to benefit a wide cross-section of people, particularly those just leaving high school.

Program performance: National implementation of an information system on individual assistance services is planned during 1986-87. This will include an evaluation of employment counselling and the study of the counselling process itself. It will then be possible to measure and evaluate a wide range of factors such as interviewing techniques, approaches, counselling tools and client-counsellor relationships, including young people and/or any other group served by the counsellor. Components of the evaluation system are now being tested in selected regions.

An 1981 evaluation of CHOICES showed that it was particularly useful for the younger clientele and that it adds to the stock of information about jobs. The long-term impact of such information in terms of career planning, however, could not be measured because of the relatively short period covered by the evaluation study.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of revision: August, 1984

National Job Bank

Objective: To provide maximum exposure of employers' difficult-to-fill job vacancies in order to relieve labour supply/demand imbalances which may result in pockets of unemployment in some areas of the country, while skill shortages result in lost productivity in others.

Main provisions: The system permits all Canada Employment Centres to have immediate access on behalf of worker clients, to a computerized inventory of up-to-the-minute information on employer orders which cannot be filled locally.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission.

Funding: National Job Bank expenditure forms part of the ongoing administrative budget.

Employment impact: Since implementation of the system in March 1980, over 82,000 job orders have been entered. At any one time, there are approximately 2,500 active orders in the system (representing approximately 3,000 vacancies). Between 500 and 200 transactions with CECs are conducted daily, resulting in some 250 placements per month.

Program performance: An evaluation study was completed in March 1982. The results indicated that the National Job Bank helps to improve the speed of clearance and referrals to vacancies which are difficult to fill locally. The Bank also effectively widens the geographic exposure of hard-to-fill vacancies which tended to be filled with workers from outside the area prior to the operation of the National Job Bank.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of revision: January, 1985

Services to Employer Clients

Objective: To assist employer clients to adjust to labour market conditions by:

- providing an effective and efficient method or referring suitable workers to available jobs;
- assisting the employer to plan his/her human resource utilization;
- providing labour market information and other materials which would assist in the more effective operation of business/industry.

Main provisions: Recognizing the limit of its resources to address all of the imbalances of the labour market, CEIC has decided to focus its attention on those employers who would benefit most from assistance in the management of their human resources. In order to more effectively serve employer clients, a major training program for CEIC staff will commence in 1985/86. This training program will assist CEIC staff to identify and serve the needs of employers.

In addition, various internal measures such as performance measurement and standards of service are being revised to reflect the increased emphasis on the employer client within the CEIC structure.

In cooperation with employer organizations and other government agencies interested in the promotion of employment, CEIC is producing materials which will allow the employer to perform various management functions more effectively. For example, the Federal Business Development Bank and CEIC have recently cooperated to present seminars to employer clients in the area of Human Resource Planning and Selection of Employees.

To serve both the needs of the CEIC and of the employer client; a major new initiative in the collection of data on employer characteristics is also being undertaken. The data thus collected will allow CEIC at all levels to make informed decisions and will also be amenable to distribution to employer clients to allow the latter to make their own planning decisions.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission.

Funding: An annual budget of approximately $500,000 has been allocated to develop policies, methods and materials for employer services. The services themselves are funded from the ongoing administrative budget of the CEIC.

Employment impact: It has been estimated that 70% of all business costs are human resources related. Therefore, the implementation of these procedures and policies is expected to contribute to the quicker and more effective adjustment of business to labour market conditions.

Program performance: This is a relatively new initiative as the responsibility centre was created only within the last fiscal year. However, the initiatives presently in progress will be assessed by formal evaluation schemes which are part of the program plan.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of preparation: August 1984

Canada Employment Centres for Students (CEC-S)

Objective: To facilitate the placement of secondary and post-secondary students in the private and public sectors and to assist employers in obtaining the services of students as temporary summer help.

Main provisions: Over 450 Centres are operated by post-secondary students and recent graduates in communities across Canada during the summer (generally from the 1st of April to the 31st of August). Some Centres are situated in a storefront location independent of the main Canada Employment Centre office. The operation of these Centres includes planning and promoting student hiring campaigns, soliciting summer job orders from employers and referring suitable students to fill job vacancies. These Centres also provide information on temporary non-career-oriented employment in government service and other activities such as student exchanges and cultural endeavours.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission.

Funding:	1983-84	$13.4 million (actual expenditure)
	1984-85	$13.6 million (allocation)

Employment impact:	1983-84	329,000 placements
	1984-85	333,000 placements

Program performance: The 1981 evaluation of CECs for Students concluded that the effectiveness and efficiency of this program had improved compared with previous years. The program served to reduce the level of student summer unemployment and full-time summer jobs increased in relative importance compared with previous years.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of preparation: August, 1984

Canada Employment Centres On-Campus (CECs-OC)

Objective: To provide employment-related assistance to post-secondary students and graduates.

Main provisions: The Centres, located on over 100 university and community college campuses, provide counselling and job placement assistance to the post-secondary student or recent graduate. Services include information concerning permanent employment opportunities, the labour market in general and seasonal employment. Of the 109 campuses, 68 are colleges and CEGEPS, and the remainder (41) are universities.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission.

Funding:	1983-84	$5.4 million
	1984-85	$6.0 million (estimated)

Employment impact:	1983-84	46,581 placements
	1984-85	48,000 placements (projected)

Program performance: The program is particularly helpful in bringing together young professionals with employers requiring specialized skills. A program evaluation study has commenced for completion in 1985/86.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of revision: January, 1985

Canada Mobility Program (CMP)

Objective: To encourage the geographical mobility of workers who must relocate to obtain suitable employment and to provide higher productivity and effective regional use of the labour force by redeploying labour surplus and under-employed workers to areas with more employment opportunities.

Main provisions: The program provides financial assistance to the unemployed, under-employed and workers anticipating unemployment who must relocate to find employment but who cannot do so unless financial assistance is provided. The program provides assistance as follows:

- Exploratory Assistance allows workers to investigate specific job opportunities in other localities;
- Relocation Assistance to assist workers and their dependents to relocate in an area where suitable employment has been obtained;
- Special Travel Assistance enabling workers to travel to obtain employment services not available locally;
- Travel Assistance to Temporary Employment to encourage workers to accept temporary jobs away from their home areas;
- Travel Assistance for Seasonal Agricultural Work provides a financial incentive to encourage workers to accept a temporary job in agriculture.

A higher level of assistance is now available to those workers who are moving from MILAP (Modified Industry and Labour Adjustment Program see page 25) designated labour surplus area. The administrative structure of the program has been simplified by replacing the payment for specific costs with a system which pays the worker a lump sum allowance based on the distance the worker is to travel and in the case of relocation assistance, the number of dependents and the salary of his/her new employment.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission.

Funding:	1983-84	$ 9.9 million (actual expenditure)
	1984-85	$13.2 million (allocation)
Employment impact:	1983-84	40,154 participants
	1984-85	43,000 participants (projected)

Program performance: The program is linked to the National Job Bank, a computerized inventory of hard-to-fill jobs. The Mobility Program is currently undergoing a comprehensive evaluation.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of revision: January, 1985

Industrial Adjustment Program

Objective: To encourage labour and management in individual companies or industrial sectors to work closely together in joint labour-management consultative committees to identify and seek solutions to actual or impending problems relating to such areas as technological change, turnover, working conditions, absenteeism and work force expansion or contraction.

Main provisions: The Canadian Government has increasingly emphasized the importance of good relations between labour and management. The Industrial Adjustment Service is one expression of this emphasis. Financial help (normally 50 per cent) of approved incurred costs is provided to labour - management committees within plants or industries which undertake to identify and attack problems of labour utilization, redundancy or shortage. Where appropriate, use is made of other government programs in these adjustment processes. The Industrial Adjustment Service can also be applied to situations of technological change and productivity improvement.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission.

Funding:	1983-84	$6,464,000 (actual expenditure - plus $262,000 for ILAP)
	1984-85	$7,850,000 (allocation - plus $3,592,000 for MILAP/ILAP)

Employment impact:	1982-83	427 assessment and mobility agreements (actual)
	1983-84	558 assessment and mobility agreements (actual)
	1984-85	454 assessment and mobility agreements (projected)

Program performance: This program, initiated in 1964, has proved to be an effective tool in the prevention or amelioration of employment problems. An evaluation study is scheduled for completion in 1984-85. Preliminary fundings are very positive with the rationale for the program retaining its relevance and with no identified need to alter the present format of the program.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of revision: January, 1985

Canada Agricultural Employment Program

Objectives: To achieve the fullest use of Canadian labour resources in the agricultural industry, assist in the development and stabilization of an agricultural labour market and encourage improvements in wages, working and living conditions, and other benefits for the farm workers.

The major components of the Canada Agricultural Employment Program are:

- Federal-Provincial Agricultural Employment Development Agreements;
- Canada Farm Labour Pools; and
- Caribbean and Mexican Seasonal Agricultural Workers Programs.

Each is described separately on the pages which follow.

Program performance: Evaluation studies are scheduled for 1986-87.

Federal-Provincial Agricultural Employment Development Agreements
(A component of Canada Agricultural Employment Program)

Objectives: To provide a mechanism for federal-provincial consultations on policies and programs relating to the development and utilization of Canadian agricultural workers for the primary agricultural sector and to provide a vehicle through which Canada and the provinces can jointly share the costs of agricultural employment programs.

Main provisions: Until 1975, the federal government negotiated and signed an Agricultural Employment Development Agreement annually with each provincial government. From 1975 to 1982 these Agreements were negotiated bilaterally with provincial governments for up to three year periods and since 1982 for periods of up to five years. The Agreements provide for the cost-sharing of assistance paid to employers for the construction or renovation of housing for seasonal agricultural workers, promotional materials and advertising, research projects, administrative services and day-haul transportation for seasonal workers in Quebec. The federal government has matched the financial contributions made by provincial governments for the programs and services covered by the Agreements. The Agreements also provide for the convening of a national federal-provincial conference by the Commission.

Implemented by: Provincial governments and the Canada Employment and Immigration Commission.

Funding:	1983-84	1,092,000 (actual expenditures)
	1984-85	1,012,000 (allocation)

Employment impact: Not available.

Program performance: Agreements are currently in effect with all provincial governments except Alberta and Newfoundland. The agreements with British Columbia, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, New Brunswick and Nova Scotia cover a five-year period, ending March 1986. The current three-year agreement with Quebec ends March, 1985.

The Agreements have, over the years, produced concrete achievements in terms of mutual consultation, good will and understanding, and in the delivery of needed employment development programs. The terms of most Agreements have been expanded to include cost-sharing provisions directed to the interprovincial movement and employment of Canadian youth in agriculture is in accordance with the recommendations made in the 1980 program review.

The next National Agricultural Employment Development Conference is expected to be held during the spring of 1985.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of revision: January, 1985

Canada Farm Labour Pools
(A component of Canada Agricultural Employment Program)

Objectives: To better organize the agricultural labour market; to provide greater stability in the supply of seasonal, relief and permanent farm workers; and to encourage improvements in wages, working and living conditions, and other benefits for farm workers.

Main provisions: The program was introduced in 1974. There are now 65 Canada Farm Labour Pools, (CFLPs), operating on a year-round basis with about 42 branch and seasonal offices, providing services across Canada. Each CFLP manager operates independently under a contractual arrangement with CEIC. In addition to recruitment and placement, CFLPs arrange for the transportation, accommodation and orientation of farm workers as required. CFLP Managers also work closely with local CECs to ensure that CEIC training and other programs are made available to both worker and employer clients. Each CFLP is assisted by a local agricultural employment advisory board which makes recommendations regarding minimum wage levels, employment conditions, and human resource requirements. The boards also make recommendations with respect to the selection of the CFLP managers and actual location of the CFLP offices.

Implemented by: CFLP Managers, who receive functional guidance from the CEIC.

Funding: 1983-84 5,231,000 (actual expenditure)

1984-85 5,994,000 (allocation)

Employment impact: 1983-84

Worker Registrations	91,936
Vacancies Notified	230,472
Referrals	245,109
Vacancies Filled	215,406
Worker Orientation	389
Worker Maintenance	205

Program performance: Periodic evaluations and reviews have indicated the program continues to have wide support from the agricultural sector. The next review is expected to take place in 1985-86.

Commonwealth Caribbean and Mexican Seasonal Agricultural Workers Program
(A component of Agricultural Employment Program)

Objectives: The policy of the Canadian government requires that all employment opportunities in Canada be made available to qualified Canadians and legal permanent residents before foreign workers are admitted. If shortages of seasonal agricultural labour develop within Canada, foreign workers may be obtained on a temporary basis through the formal arrangements in effect with Mexico and certain Caribbean countries.

Main provisions: To work in Canada, foreign seasonal workers must have an employment authorization issued by Canadian Immigration representatives in their own countries. The operational criteria of the Mexican and Caribbean Programs and the terms and conditions of the employer-worker agreements are reviewed annually and modified, as necessary, by the CEIC after consultation with representatives of employers, participating foreign governments, provincial governments and other federal departments and agencies. The intent, objectives and general principles for the operation of an annual movement of seasonal agricultural workers are contained in a five-year Memorandum of Understanding signed with each of the participating Caribbean countries and Mexico.

Starting dates of programs and supply countries for the Caribbean Program are as follows: Jamaica (1966), Barbados, Trindiad-Tobago (1967), Eastern Caribbean Islands, including Antigua, Dominica, Granada, Monserrat, St. Kitts-Nevis, St. Lucia, St. Vincent (1976), and Anguilla (1982).

The Mexican Program was implemented in 1974.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission.

Funding:	1983-84	178,000*	(actual expenditure)
	1984-85	20,000	(allocation)

Employment impact: 1983-84 4,564 workers
896 employer-participants

Program performance: The current five-year Memoranda of Understanding cover the period ending March, 1987. Negotiations for the next five year period are expected to take place in 1986-87.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of revision: January, 1985

---

* Contributions to Caribbean countries amounted to $18,000; additional costs estimated at $160,000 were incurred by CEIC (Ontario Region) in providing staff support and services to the Caribbean government liaison officers stationed in Canada.

Women's Employment Counselling Centres (WECC)

Objectives: To help women entering/re-entering the labour market or considering a career change, choose the type of work for which they are best suited.

Main provision: Pilot centres have been established to provide women with information, group and individual counselling, access to regular programs and services available through the CECs. Four of the centres also make available to clients social counselling on employment related subjects, thanks to arrangements with local university counselling students.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission.

Funding: The pilot WECC's currently operate within the budget allocated to associated Canada Employment Centres (Employment Services).

Employment impact: Not available.

Program performance: Program began in the summer of 1981. An evaluation of the pilot experience is expected to be completed in 1984-85.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of preparation: August, 1984

Outreach Program

Objective: The objective of the Outreach Program is to improve, with the help of community-based agencies, the employability and employment of individuals who experience special difficulties competing in the labour market and who are not able to benefit effectively from the services offered by their local Canada Employment Centre (CEC).

Main provisions: The Commission contributes financially to community organizations (as sponsors of Outreach projects) for the provision of employment-related services to designated target groups, according to conditions set out in a contract. The local, non-profit association or group sponsoring a project is responsible for its management and is the employer of project personnel.

The employment-related activities carried out by Outreach projects must be in line with Commission mandates, priorities and strategies and be provided to members of the following target groups: Women, Youth, Native people, physically and mentally disabled persons, inmates and ex-inmates, long-term unemployed, residents of isolated communities, persons experiencing difficulty in entering or re-entering the labour force.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission.

Funding:	1983-84	$18,571,686	(actual expenditure)
	1984-85	$21,172,000	(allocation)

Employment impact: 1983-84 284 projects;192,967 participants;68,422 placements
1984-85 281 projects;200,000 participants;69,000 placements (projected)

Program performance: Since the inception of the program, over 425,000 job placements have been made through program activity.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of revision: January, 1985

Specialized Youth Units

Objective: To help younger hard to employ youth clients to develop realistic occupational/employment goals and plans to achieve these goals which will facilitate their eventual successful integration into the labour force.

Main provisions: Eleven Specialized Youth Units have been established and located strategically across Canada to provide intensive service to those youth who require special assistance in entering the labour force. The units are located in areas of high concentration of unemployed youth which have a sufficiently diversified economic base to afford unique opportunities for employment.

Under this program, participants must:

- be full-time members of the Labour Force and no longer in the educational system;
- be unemployed for the past six months or more or have a history of intermittent short-term employment;
- be between the ages of 15 and 19 inclusive;
- have a Grade 10 education or less;
- be assessed by the counsellor as lacking confidence and/or motivation and not having any realistic occupational/employment goals.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission.

Funding:	1983-84	$1.4 million
	1984-85	$1.5 million (estimated)
Employment impact:	1983-84	3,900 participants
	1984-85	4,500 participants

Program performance: An evaluation is underway and is expected to be completed in 1985-86.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of preparation: August, 1984

Native Employment Program (NEP)

Objectives: To achieve the full realization of the productive potential of Canada's Native population while supporting the initiatives of Native individuals and communities to pursue their economic needs and, more generally their self-fulfillment through work.

The measures include:

- increasing the number of Native employment counsellors;
- providing post-placement counselling services;
- ensuring that the proportion of job creation and traning budgets for Native people reflect the high unemployment rate of Native people;
- tapping, for the benefit of Native workers, the employment-generating capabilities of large new industrial complexes; and
- providing contributions to Native communities to help them review the labour market in their area.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission.

Funding: These services are funded within the on-going administrative budget of the CEIC.

Employment impact: The Native Employment Program serves an estimated Native population of 491,460 according to the most recent census. This population is subdivided, for constitutional and historical purposes, into three major groups: the status Indians numbering 72,7000, the Métis and non-status Indians numbering 173,870 and the Inuit numbering 25,390.

Program performance: The amount of funds from regular CEIC programs estimated to be spent for the benefit of Native people rose from $49.8 million in 1976/77 to approximately $174.3 million for 1983-84.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of revision: August, 1984

Affirmative Action Program

Objectives: To promote the adoption of affirmative action plans by employers in the private sector, in Crown corporations, and in provincial and municipal governments in order to achieve employment equity.

The Program operates on the basis of two mandates - the Affirmative Action Strategy and the Federal Contracts Program. The aim of the Affirmative Action Strategy is to persuade employers, unions and professional associations to change those employment policies and practices that effectively bar the entry and advancement of women, Native people and persons with physical disabilities. Women, Native people and physically disabled persons are the target groups designated under the Strategy. This mandate permits the designation of a fourth target group as and when regional circumstances dictate. Blacks have been named a target group for Nova Scotia. The aim of the Federal Contracts Program is to promote equal opportunities for women in the workforces of federal contractors and federal Crown agencies.

Operational definitions: Affirmative Action is a comprehensive planning process adopted by an employer to identify and remove systemic discrimination from employment procedures and policies; to remedy the effects of past discrimination; and to ensure the appropriate representation of women, native people and persons with physical disabilities throughout the workforce to achieve employment equity.

Systemic discrimination occurs when employment systems operate to exclude women and other target groups for reasons that cannot be defended as either necessary for business or as indispensable for doing the job.

Main provisions: (1) Promoting the concepts and the methods of affirmative action to employers, unions, target group organizations, and the general public. (2) Maintaining a consulting service to provide employers with technical advice, training and assistance in the design and implementation of affirmative action planning. (3) Ensuring that employers engaged in resource extraction under provisions of the Canada Oil and Gas Act adopt affirmative action measures (Special Affirmative Measures) for the training and hiring of target group workers.

Authority: Unemployment Insurance Act, Section 139(2)(b); Canada Oil and Gas Act, Section 10(4).

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission.

Funding: 1983-84 $39,254 (actual expenditures)
1984-85 $48,662 (allocation)

Employment impact: Women, Native people, and physically disabled persons are intended to benefit from affirmative action planning which fosters their entry and advancement in employment. As of December 1984, 80 employers had signed affirmative action agreements, covering some 115,000 employees.

Program performance: Not available.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of preparation: December, 1984

Measures to Safeguard the Rights of Women in the Labour Market

Objective: To eliminate and/or prevent discrimination against women in the labour market.

Main provisions: The Fair Wages and Hours of Labour Act, 1971 and Public Services Employment Act, 1971 were designed to remove sex discrimination in government or in work contracted by government. The Canada Labour Code as amended in 1977 and the Canadian Charter of Rights and Freedoms, 1981 also contain anti-discrimination provisions. The Canadian Human Rights Act, 1978 includes, as prohibited grounds of discrimination, sex and marital status. It also forbids differences in wages between male and female employees employed in the same establishment who are performing work of the same value.

The Unemployment Insurance Act, 1971 as amended in 1977 prohibits discrimination when referring workers to jobs on the basis of sex or marital status by the Canada Employment and Immigration Commission (which provides the national employment service).

Both the Canadian Human Rights Act and the revised Unemployment Insurance Act include provisions which authorize the national employment service to give effect to:

- any limitation, specification or preference based on a bona fide occupational requirement; or
- any special program, plan or arrangement designed to prevent disadvantages that are likely to be suffered by, or to eliminate or reduce disadvantages that are suffered by, any group of individuals when those disadvantages would be or are based on or related to the race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status or physical handicap of members of that group, by improving opportunities respecting employment in relation to such group.

Implemented by: The Fair Wages Act and Hours of Labour Act and the Canada Labour Code are administered by Labour Canada. The Public Service Commission is responsible for the Public Service Employment Act and the Canada Employment and Immigration Commission for the Unemployment Insurance Act. The Canadian Human Rights Commission is responsible for administering the Canadian Human Rights Act.

Funding: Administration of these Acts is carried out within the ongoing administrative budgets of the appropriate government agencies listed above.

Employment impact: The group which has benefitted includes all women working in federally-regulated employment (e.g., banks). Specific data on the number of men and women falling under the Canada Labour Code is no longer collected. Women who are employees of the federal public service and therefore benefit from the Public Service Employment Act number about 91,262 or 40.7 per cent of total in September 1984.

Program performance: Not available.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of revision: November, 1984

National Occupational Classification/JOBSCAN

Objective: To develop a new national occupational classification to serve as an improved basis for census occupational coding, occupational demand and supply projections, and other operational and statistical purposes and to develop JOBSCAN, a comprehensive data base of occupational skills and variables for application in the employment service, human resource planning, training, labour market analysis and immigration.

Main provisions: A program of occupational research and job analysis will be conducted to generate data required for the national occupational classification and JOBSCAN. The program of occupational research undertaken for data base development will be complemented by studies of inter-occupational mobility. These will be used to develop a new national system of occupational classification more closely dedicated to the requirements of labour market analysis and projection. The National Occupational Classificaton and JOBSCAN will be the ultimate replacements for the Canadian Classification and Dictionary of Occupations.

Implemented by: Canada Employment and Immigration Commission.

Expenditure and/or budget: Expenditures are estimated at $1,000,000 in the fiscal year 1984-85.

Numbers served: When the developmental work is completed large numbers of the general public will benefit. These will include: job seekers, employers, insurance claimants, prospective immigrants, occupational trainees, and young people seeking career and employment counselling. The precise number of persons is difficult to estimate but will be in the millions per annum.

Program performance: Not available.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of revision: August, 1984

Canadian Occupational Projection System (COPS)

Objective: To provide information on projected occupational requirements and supply, and potential imbalances in Canada and the provinces, for use in the development of effective human resources adjustment policies.

Main provisions: The COPS system is still under development, but preliminary projections of national-level occupational requirements, and of school-leavers entering the labour force at a national and provincial level, have been produced. These projections are currently being reviewed with private sector associations and unions, as well as with selected training agents. A publication of occupational projections is anticipated for early 1985.

When fully operational, the system will provide 5-10 year projections of occupational requirements and supply for some 250 occupations, by province. These will enable the identification of occupational troublespots in which program action may be necessary.

These projections will be enhanced by a program of industry sector studies, an integral part of the COPS process. These studies will explore, in-depth, sectors selected on the basis of anticipated growth, technological change, or other criteria, and the implications of these factors for the sectors' occupational requirements and supply.

The COPS system will also constitute an analytical framework which can be used to identify the need for individual studies and analysis relating to labour demand, supply and adjustment, and within which such studies can be conducted.

Implemented by: Department of Employment and Immigration, with support and participation from provincical governments and the private sector.

Funding: CEIC Headquarters budget, including salaries for the fiscal year 1984-85, is expected to be about $2.5 million. Regional expenditures are not yet stablized, but are expected to be about $600,000, including salaries of regional analysts, in 1984-85.

Program performance: Preliminary projections of occupational requirements at the national level have been produced, with provincial-level projections being produced in August 1984. Selected projections of supply data, particularly of school-leavers, have also been produced at the national and provincial levels. These projections were introduced to a private sector audience at a series of regional Human Resource Workshops in the spring of 1984.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of revision: August, 1984

Unemployment Insurance (UI)

Objective: To provide adequate temporary income to qualified workers during periods of unemployment or while engaged in developmental activities to maintain or improve employability.

Main provisions: The Unemployment Insurance Program provides benefits, subject to certain conditions, to the unemployed who have lost employment income due to layoff, illness, pregnancy or adoption. Insured persons attaining age 65 also receive a retirement supplement payable in a lump sum. There is also a special program for self-employed fishermen. Coverage under the program is extended to virtually all employees working under a contract of service.

To qualify for benefits, a minimum of 10 to 14 weeks of insurable employment are required, depending on a regional rate of unemployment. This minimum can be up to 20 weeks, dependent upon the number of weeks of benefit drawn during the qualifying period. This repeater rule does not apply if the regional rate of unemployment is greater than 11½%. A new entrant or re-entrant needs 20 weeks of insurable employment during the qualifying period to be eligible for benefits. To be entitled to illness, maternity, adoption or retirement benefits, a person must have worked at insurable employment for 20 weeks during the qualifying period.

The qualifying period is the 52 weeks immediately preceding the effective date of the benefit period or the period elapsed since the commencement of the previous benefit period, whichever period is shorter. This period may be extended if specific conditions existed during the qualifying period.

In general, claimants face a two-week waiting period before benefit is paid. Furthermore, individuals who quit work voluntarily without just cause, or who lose their employment by reason of misconduct, are subject to a disqualification of up to 6 weeks of benefit.

A three-phase benefit structure was introduced in 1977. The first of the three phases allows one benefit week for each week of insurable employment in the qualifying period up to 25 weeks. The second, the "labour force extended" phase, provides one week of benefit entitlement for every two weeks of insurable employment in the qualifying period in excess of 25, subject to a maximum of 13 benefit weeks. The third or "regional extended" phase permits up to 32 weeks of benefit depending upon the regional unemployment rate. Maximum benefit entitlement under the three phases is 50 weeks of benefit within a 52 week period. Under certain conditions this benefit period can be extended up to 104 weeks.

Weekly UI benefits are equal to 60 per cent of a person's average of the last 20 weeks of insurable earnings, or if less than 20 weeks, the number of insurable weeks in the qualifying period. Maximum insurable earnings are escalated and in 1984 stand at $425 per week, giving a maximum weekly benefit of $255.

Implemented by: The Canada Employment and Immigration Commission.

Funding*:	1983	$10.169 billion in UI benefits paid
	1984	$ 5.493 billion in UI benefits paid (January to June)
Employment impact:	1983	3.4 million claimants (2.1 males and 1.3 females)
	1984	1.8 million claimants (January to June) (1.1 males and .7 females)
	1983	1.2 million beneficiaries (monthly average from January to December) (N/A)
	1984	1.3 million beneficiaries (monthly average during January to May) (.8 males and .5 females)

The costs of the UI program are shared by insured employees and their employers and the federal government. UI benefits are subject to income tax; UI premiums are tax deductible.

Program performance: Following a constitutional amendment giving the federal government authority in this area, Unemployment Insurance was established in Canada in 1940. Since then a number of program changes have occurred, with extensive amendments in 1971, which provided more adequate income maintenance to the unemployed. Experience during subsequent years pointed inescapably to elements within the program which have been undesirable effects on the operation of the Canadian labour market. These effects have been identified and documented not only in the UIC's "Comprehensive Review" but also in a wide variety of studies carried out by other organizations and individuals.

Partly to achieve a better balance between the provision of income maintenance and the promotion of incentives to work, legislative changes (Bill C-69) were enacted in 1976 and amendments (Bill C-27) in 1977 which introduced measures including the developmental use of UI funds in Training, Job Creation and Work Sharing. Bill C-14, proclaimed in 1979, goes further towards this end by tightening the qualifying conditions to benefits, by reducing the rate of benefits and by requiring higher income claimants to reimburse part of the benefits received. These legislative changes have been complemented with new administrative control programs to reduce misuse of the program. Bill C-156, proclaimed in June 1983, extended the variable entrance requirement of 10 to 14 weeks until June 1985, made important changes in maternity benefits including their extension to adoptive parents and reinforced the legal authority for the special program for fishermem and the treatment of teachers under the program.

Source of information: Canada Employment and Immigration Commission

Date of revision: August, 1984

---

* The Unemployment Insurance Program operates on a calendar year basis.

Emploi et Immigration Canada
Employment and Immigration Canada

Inventaire des mesures du gouvernement fédéral en matière d'emploi et de mise en valeur des ressources humaines

Canada

Emploi et Immigration Canada
Employment and Immigration Canada

Inventaire des mesures du gouvernement fédéral en matière d'emploi et de mise en valeur des ressources humaines

Disponible en anglais

WH-6-086F-85

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1985
No de cat. MP31-3/1985F
ISBN 0-662-93267-6

INTRODUCTION

C'est en 1980 que commençait la restructuration de la politique du marché du travail du Canada, et que furent créés le Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail d'Emploi et Immigration Canada et le Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi dans les années 80.

On s'est attaqué à la tâche de restructuration avec vigueur, et les premières bases ont été jetées avec l'adoption en 1982 de la Loi nationale sur la formation dont découle le Programme national de formation. La Loi visait un double but : fournir aux employeurs un bassin de travailleurs possédant les compétences voulues pour leur permettre d'accroître leurs entreprises et aider les travailleurs à acquérir ces compétences de façon à être plus productifs et à se faire valoir sur le marché du travail. Dans ce cadre, les fonds sont consacrés de plus en plus exclusivement aux professions d'importance nationale par le truchement du Programme national de formation en établissement, du Programme de formation générale dans l'industrie, de la formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée et de la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles.

Plus récemment, on annonçait, lors de la présentation du budget fédéral de 1983, une restructuration portant sur la création directe d'emplois. Il s'agissait de fusionner douze programmes de création d'emplois exisants en quatre grands programmes.

Le Programme Accès-carrière et le Programme Compagnie de travailleurs ont pour but d'aider les travailleurs à acquérir les compétences et l'expérience nécessaires tandis que les Programmes Canada au travail et Croissance locale de l'emploi aident à créer des emplois et à conserver les compétences déjà acquises.

Les quatre nouveaux programmes reprennent à leur compte les engagements et obligations des douze qui les ont précédés et concernent aussi de nouveaux éléments. On vise ainsi à créer des débouchés à court terme ainsi qu'à long terme et à régler les problèmes d'emploi de groupes tels les femmes, les jeunes, les personnes handicapées et les autochtones qui ont des problèmes spéciaux d'intégration au marché du travail.

SOMMAIRE ET TABLE DES MATIÈRES

Mesures	1984-1985 Crédits (millions $)	1984-1985 Nombre prévu de participants	Page
I Développement de l'emploi			
1. Canada au travail	740,6	200 493	1
2. Croissance locale de l'emploi (CLE)	100,9	9 440	2
3. Programme de formation et d'emploi des jeunes (ministère de la Défense nationale)			3
4. Katimavik (OPCAN) - Programme de services bénévoles des jeunes	48,7	-	5
5. Programme des subventions au développement régional (PSDR)	102,0	-	7
6. Programme de développement industriel et régional (PDIR)	312,6	-	9
7. Initiatives d'emploi d'été pour les étudiants	201,7	76 379	10
8.* Utilisation des fonds d'assurance-chômage pour des fins de création d'emplois			12
II Perfectionnement des ressources humaines			
9. Programme Accès-carrière	257,1	72 571	13
10. Programme Compagnie de travailleurs	40,9	3 533	15
11. Programme national de formation en établissement (PNFE)	919,9	213 378	16
12. Utilisation des fonds de l'assurance-chômage pour fins de formation	275,0	121 700	18
13. Formation générale dans l'industrie (FGI)	95,3	40 219	19
14. Formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée (FMPMS)	80,5	16 842	21
15. Formation des femmes dans les professions non traditionnelles (FPNT)	-	2 268	22
16. Caisse d'accroissement des compétences professionnelles (CACP)	114,4	-	23
17. Programmes d'échanges internationaux	0,2	5 000	24
18. Programmes Option Formation Jeunesse	27,0	3 000 à 4 000	25

* Les fonds de l'assurance-chômage et les participants sont inclus dans les Programmes Canada au travail et Accès-carrière.

Mesures	1983-1984 Crédits (millions $)	1984-1985 Nombre prévu de participants	Page
III Adaptation du marché du travail			
19. Programme modifié d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre (PMAIM)	-	-	26
20. Utilisation des fonds d'assurance-chômage aux fins du travail partagé	90,0	67 000	28
21. Programme canadien pour un renouveau industriel (PCRI)	13,0	-	30
22. Centres d'Emploi du Canada (Services d'emploi)	-	3,6 millions	31
23. Services de counselling d'emploi	3,0	-	33
24. Banque nationale d'emplois	-	-	35
25. Services aux clients employeurs	0,5	-	36
26. Centres d'Emploi du Canada pour étudiants (CEC-E)	15,9	2 047 particip. 350 000 placements	38
27. Centre d'Emploi du Canada sur le campus (CEC-SC)	6,0	44 000	39
28. Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada (PMMC)	13,2	43 000	40
29. Programme d'adaptation de l'industrie	7,8	-	42
30. Programme d'emploi agricole du Canada	7,0	-	43
31. Centres préparatoires à l'emploi pour femmes (CPEF)	-	-	47
32. Programme Extension	21,2	200 000	48
33. Unités spécialisées de services aux jeunes	1,5	4 500	49
34. Programme d'emploi des autochtones (PEA)	-	-	50
35. Programme d'action positive	0,5	-	51
36. Mesures visant à sauvegarder les droits des femmes sur le marché du travail	-	-	53
37. Classification nationale des professions/JOBSCAN	-	-	55
38. Système de projections des professions au Canada (SPPC)	3,1	-	56
IV Soutien du revenu			
39. Assurance-chômage (A.-c.)	-	-	57

REMARQUES : 1. Certaines des mesures mentionnées ci-dessus peuvent appartenir à plus d'une des quatre grandes catégories.

2. Les chiffres fournis ci-dessus ont trait à l'année financière 1983-1984 à l'exception de ceux portant sur les mesures de création d'emplois, de formation et de travail partagé, de l'Assurance-chômage, ainsi que des dépenses en prestations, le tout établi d'après l'année civile.

3. On ne peut additionner les chiffres pour obtenir des totaux représentatifs et ce, pour deux raisons : les chiffres donnés pour certains programmes peuvent également apparaître sous d'autres programmes plus importants et, dans certains cas, des dépenses sont imputées au budget administratif d'autres ministères. Les chiffres sont donc fournis à titre d'indication de l'envergure relative des diverses mesures et de leurs répercussions.

Programme Canada au travail

Objectifs : Offrir des perspectives d'emploi productif accrues aux travailleurs sans emploi en période de ralentissement cyclique dans des activités qui favorisent la relance économique et le développement de l'infrastructure sociale et communautaire.

Principales dispositions : Le Programme est conçu pour créer des emplois productifs additionnels, d'une durée déterminée, pour les chômeurs ou pour les étudiants pendant les mois d'été. Le Programme appuie les projets proposés par les organisations, les entreprises et les individus. Les administrations fédérale et provinciales et (ou) territoriales doivent désigner un de ces groupes pour promouvoir leurs propositions. Les promoteurs admissibles reçoivent habituellement une contribution pour les salaires et les coûts liés aux salaires des employés des projets ainsi qu'une contribution pour les coûts généraux des projets. L'autre méthode de paiement se fonde sur les dispositions de l'article 38 de la Loi sur l'assurance-chômage concernant le maintien des prestations. La disposition permet aux participants de profiter d'un taux d'assurance-chômage plus élevé pendant qu'ils travaillent au projet. Les projets durent entre six et 52 semaines.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget : (comprend les emplois d'été de Canada au travail)	1983-1984	723,1 millions $ (dont 93,8 millions proviennent du Fonds d'assurance-chômage)
	1984-1985	740,6 millions $ (dont 187,0 millions proviennent du Fonds d'assurance-chômage)
Bénéficiaires : (comprend les emplois d'été de Canada au travail)	1983-1984	232 795 participants au total 70 861 participantes (prévues)
	1984-1985	200 493 participants au total (prévus) 66 806 participantes (prévues)

SOURCE : Tableaux synoptiques datés du 1er août 1984, pour l'année financière 1983-1984, et du 1er décembre 1984, pour l'année financière 1984-1985

Bilan : De nouvelles normes, des mesures de la productivité et la révision des systèmes intégrés de gestion, de même que le processus de planification et d'imputabilité sont en voie d'application pour ce programme. Des indicateurs de rendement ont été mis en place pour mesurer l'efficacité, l'efficience et la qualité des services, du point de vue des objectifs, des opérations et de l'exécution du Programme. D'ici septembre 1985, une étude préalable à l'évaluation devrait être terminée et d'autres plans d'évaluation présentés en attendant les résultats de cette étude.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de rédaction : Janvier 1985

Programme Croissance locale de l'emploi (CLÉ)

Objectifs : Appuyer la planification et le développement de l'emploi à long terme dans les régions à faible croissance et dans les collectivités où sévit un chômage chronique élevé en finançant la planification, l'infrastructure et les projets d'entreprise ainsi qu'en créant des sociétés CLE.

Principales dispositions : Le financement des sociétés CLÉ permettra à des collectivités choisies de créer et de gérer des sociétés de développement local qui investiront dans des entreprises nouvelles ou déjà sur place qui créent de nouveaux emplois; des fonds sont également disponibles pour offrir des services de counselling et d'autres services consultatifs touchant des projets qu'on pourrait lancer et qui pourraient créer des emplois.

Le financement des projets CLÉ fournit un soutien à court ou à long terme aux fins d'établissement d'entreprises parrainées par la collectivité ou de projets qui offrent ou vont offrir des emplois permanents sur place.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget :	1983-1984	103,0 millions $
	1984-1985	100,9 millions $
Bénéficiaires :	1983-1984	16 481 participants au total
		5 933 participantes (prévues)
	1984-1985	9 440 participants au total (prévus)
		3 398 participantes (prévues)

SOURCE: Tableaux synoptiques datés du 1er août 1984, pour l'année financière 1983-1984, et du 1er décembre 1984, pour l'année financière 1984-1985.

Bilan : De nouvelles normes, des mesures de la productivité et la révision des systèmes intégrés de gestion, de même que le processus de planification et d'imputabilité sont en voie d'application pour ce programme. Des indicateurs de rendement on été mis en place pour mesurer l'efficacité, l'efficience et la qualité des services, du point de vue des objectifs, des opérations et de l'exécution du Programme. D'ici septembre 1985, une étude préalable à l'évaluation devrait être terminée et d'autres plans d'évaluation présentés en attendant les résultats de cette étude.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de rédaction : Janvier 1985

Programme de formation et d'emploi des jeunes
Ministère de la Défense nationale

Objectifs :

° Offrir tout de suite 5 000 emplois d'un an à des jeunes âgés de 17 à 25 ans sans dépasser un plafond de 75 millions de dollars au titre des dépenses.

° Améliorer la défense en élargissant le bassin du personnel formé à cette fin dans la mesure où cet objectif est compatible avec le précédent.

° Aider les participants à acquérir des compétences.

Principales dispositions : Le programme de la Défense nationale était autorisé en vertu du budget d'avril 1983. Il se fonde sur l'hypothèse fondamentale que le milieu militaire, structuré, stable et supervisé offre d'excellentes possibilités à l'individu d'acquérir des habitudes de travail et des connaissances pratiques dont il pourra se servir ailleurs.

Les emplois visés sont répartis entre quelque 44 professions ou métiers dans les Forces armées. Normalement, le jeune qui est recruté suit une formation de base qui l'amène aux normes reconnues dans les Forces armées puis on lui confie des tâches. Les périodes de formation et de travail varient en fonction des normes de chaque métier. Il se peut que le stage de formation soit interrompu, en fonction des limites des calendriers, ce qui va empêcher une progression logique; toutefois, la formation est d'une durée de huit mois et est suivie d'une période de mise en pratique de quatre mois. La formation est donnée dans les établissements d'enseignement militaire ordinaires, le plus souvent pour des groupes qui comprennent à la fois des recrues et des stagiaires du programme. Les stagiaires sont affectés aux unités ordinaires au Canada où ils peuvent ainsi acquérir une expérience du travail valable. Le Programme est offert aux hommes et aux femmes et dans les deux langues officielles. Un bon nombre de candidats francophones suivront des cours d'anglais.

Les participants au Programme deviennent réservistes pour trois ans. La première année est une année de service à temps plein et, pendant les deux autres, ils ne seront appelés qu'en cas d'urgence. Au cours de la première année, le service s'accomplit à titre de simple soldat selon les taux de traitement et les conditions habituelles, sauf que les participants ont la possibilité de quitter les Forces armées ou encore que les Forces peuvent mettre fin au service sur préavis de 30 jours. Après six mois de participation au programme, les stagiaires sont admissibles à un congé qu'ils doivent prendre pendant la période de service à temps plein. Ils ont droit à deux jours pour chaque mois de service continu.

En mai 1984, le Programme ci-dessus a été désigné du nom de PFEJ I avec l'approbation des responsables du PFEJ II. Une somme additionnelle de 8,5 millions de dollars de la Caisse Perspectives Jeunesse a été affectée à la création d'emplois additionnels -- 500 années-personnes -- pendant l'année financière courante. La durée moyenne des emplois individuels serait de six mois. L'accent serait mis sur la formation pouvant s'appliquer directement au marché du travail : la formation dans les métiers de base pour un nombre limité de métiers, ou la formation dans une langue seconde ainsi que la conduite automobile. Il a été prévu que 1 000 jeunes pourraient commencer les cours de formation. Des plans ont été mis sur pied pour recruter et commencer à former 1 200 personnes. La mise en oeuvre du Programme n'est pas encore assez avancée pour permettre de rédiger un rapport provisoire.

Exécution : Ministère de la Défense nationale

Budget :	PFEJ I	PFEJ II
Budget :	1983-1984 : 50 millions $ 1984-1985 : 25 millions $	8,5 millions $

Bénéficiaires : 5 000 années-personnes d'emploi au cours de 1983-1985, grâce au PFEJ I, plus 500 autres années-personnes en 1984-1985, grâce au PFEJ II.

Bilan : 5 207 personnes ont commencé à participer au PFEJ I en 1983-1984, dont 1 007 étaient des femmes.

Source d'information : Ministère de la Défense nationale

Date de rédaction : Septembre 1984

Katimavik (OPCAN) - Programme de services bénévoles des jeunes

Objectifs : Katimavik est un programme d'éducation et d'épanouissement personnel qui vise à inciter les jeunes Canadiens qui ont entre 17 et 21 ans à contribuer à l'amélioration de la qualité de la vie dans la société canadienne en leur permettant d'acquérir l'expérience et les valeurs liées à la vie en groupe et au bénévolat, les compétences et l'expérience découlant de travaux bénévoles concrets dans des projets de valeur durable pour les collectivités canadiennes, la connaissance et l'appréciation du Canada et des conditions de son environnement, ainsi qu'en leur donnant l'occasion d'apprendre une langue seconde et de faire des choix touchant leur avenir.

Principales dispositions : Katimavik est ouvert à tous les citoyens canadiens ou immigrants reçus qui ont entre 17 et 21 ans. Les participants passent trois mois dans trois collectivités différentes au Canada, pour un total de neuf mois, et travaillent à des projets communautaires qui vont de l'aide aux personnes handicapées, aux personnes âgées ou aux très jeunes, à des travaux manuels tels la construction, le déboisement et la restauration de sites historiques.

Les projets sont parrainés pas les groupes communautaires, les clubs de loisirs, les foyers pour personnes handicapées ou âgées, etc. Les travaux doivent être valables et répondre aux aspirations des participants tout en créant un actif durable pour la collectivité qui les a accueillis.

Les projets ne doivent pas avoir pour résultat d'enlever du travail à la population active locale.

Les participants reçoivent 1 $ par jour d'argent de poche et 1 000 $ à la fin de leur stage pour leur permettre de se réinsérer sur le marché du travail ou de retourner aux études.

Un nombre limité de participants se voient offrir la possibilité de vivre une expérience dans les Forces armées canadiennes pour une période de trois mois.

Les jeunes ont ainsi l'occasion de voyager, de connaître le Canada et les Canadiens et de travailler à divers projets communautaires. Les collectivités, quant à elles, bénéficient du travail bénévole des participants.

Exécution : Secrétariat d'État

Budget : 1983-1984 28,7 millions $
1984-1985 48,7 millions $

Bénéficiaires : Du 1er avril 1983 au 31 mars 1985, plus de 7 000 jeunes Canadiens auront participé au programme Katimavik.

De plus, quelque 800 à 900 jeunes chefs de groupes et coordonnateurs de district auront été engagés pendant cette période pour mettre en oeuvre le programme.

Bilan : Les résultats de l'évaluation menée par une entreprise de sciences appliquées pour le compte du Secrétariat d'État du Canada (octobre 1981) montrent que Katimavik a eu d'excellentes répercussions sur les participants, les collectivités et le gouvernement du Canada.

Source d'information : OPCAN - Katimavik, ministère des Communications, Montréal (Québec)

Date de rédaction : Août 1984

Programme des subventions au développement régional (PSDR)

Objectifs : Aider les régions à concrétiser leur potentiel économique et améliorer l'équilibre économique régional au Canada, grâce à l'octroi de subventions et de garanties de prêts, particulièrement à l'industrie de la fabrication. Il s'agit principalement de créer et de conserver des emplois, en mettant l'accent sur les plus spécialisés et les mieux rémunérés, afin d'améliorer en permanence l'économie dans les régions à faible croissance.

Principales dispositions : Aux termes de ce programme, qui a été lancé en 1969 lors de la création du ministère de l'Expansion économique régionale (MEER), des stimulants financiers sont offerts aux entreprises qui acceptent d'installer, d'agrandir ou de moderniser des usines dans les régions expressément désignées aux fins du programme.

Exécution : Ministère de l'Industrie et du Commerce et (ou) de l'Expansion économique régionale

Budget : 1983-1984 205 millions $
1984-1985 102 millions $

Bénéficiaires : On estime que, depuis le lancement du programme en 1969, jusqu'au 31 mars 1984, environ 138 000 nouveaux emplois directement liés aux projets terminés ont été créés, tandis qu'on prévoit la création d'environ 42 000 nouveaux emplois directement liés à des projets en cours. Au 31 mars 1984, le nombre prévu d'emplois directs créés par les projets acceptés au cours des trois dernières années se répartissait comme suit:

1981-1982	12 443
1982-1983	5 988
1983-1984	6 962

En juillet 1983, le nombre de subventions visant à stimuler la construction de nouvelles installations (époque à laquelle le PSDR a été assimilé au nouveau Programme d'expansion industrielle et régionale, voir page 9) s'élevait à 3 598. Le nombre de projets d'agrandissement et de modernisation s'élevait à 3 830. Les autres genres de projets (création de nouveaux produits et autres) portaient le total à 8 249.

Bilan : En juin 1980, le Programme a été prolongé pour une période de trois ans, soit jusqu'en 1984. En 1977, dans un rapport intitulé "Vivre ensemble", le Conseil économique du Canada jugeait que le Programme semblait rentable, la valeur des emplois créés semblant compenser l'inefficacité qui résultait de tout choix inapproprié du lieu de production.

Plus de 90 % des projets ont passé avec succès le stade de la période d'essai. D'après une récente enquête, ces projets donnent naissance à au moins 8 % plus d'emplois qu'il n'y en avait à la fin de la période d'essai.

Autres observations : Le PSDR figurait parmi plusieurs des programmes qui ont été assimilés au nouveau Programme de développement industriel et régional (PDIR), en juillet 1983. Le budget de 102 millions $ pour 1984-1985 indiqué ci-dessus pour le PSDR servira à financer des projets qui étaient en voie d'exécution au moment où le PSDR a été remplacé par le PDIR.

Source d'information : Ministère de l'Expansion industrielle régionale

Date de révision : Août 1984

Programme de développement industriel et régional (PDIR)

Objectifs : Promouvoir l'expansion industrielle régionale grâce à l'appui des initiatives du secteur privé en mettant l'accent sur les projets, les industries et les technologies ayant le meilleur potentiel du point de vue des retombées économiques, de la croissance continue et de la concurrence internationale.

Principales dispositions : Le PDIR est le principal programme financé par le ministère de l'Expansion industrielle régionale et a été mis sur pied en juillet 1983. Le Programme offre une aide financière aux entreprises et aux organisations sans but lucratif grâce à des subventions, des contributions, des contributions remboursables et, dans certaines circonstances exceptionnelles, des prêts à participation et des garanties de prêts. Un grand éventail de projets peuvent être admissibles à l'aide offerte par le PDIR, notamment des études de faisabilité, des innovations touchant les produits et les processus, l'établissement d'une nouvelle usine, la modernisation ou l'expansion des installations d'usines actuelles et d'infrastructures liées au développement industriel régional.

Sont admissibles à l'aide, en vertu du PDIR, des activités commerciales portant sur la fabrication ou le traitement et sur le tourisme ainsi que les activités d'organisations sans but lucratif qui appuient des activités commerciales.

Exécution : Ministère de l'Expansion industrielle régionale

Budget : 1984-1985 312,6 millions $

Bénéficiaires : Depuis la mise en oeuvre du PDIR le 31 mars 1984, un total de 381 offres d'aide ont été acceptées en vertu du programme. Le nombre prévu d'emplois créés et conservés grâce aux projets liés aux offres acceptées s'élève à 8 688. Les projets de modernisation et (ou) d'expansion ont constitué une grande partie de ces emplois, soit 60 pour cent du total, suivis des projets de nouvelles installations, avec 22 pour cent, et des projets d'innovation qui comptent pour 12 pour cent.

Bilan : Tel qu'il a été mentionné ci-dessus, le PDIR a été lancé en juillet 1983. Il ne s'est pas écoulé assez de temps pour permettre de faire un bilan du programme jusqu'à ce jour.

Source d'information : Ministère de l'Expansion industrielle régionale

Date de rédaction : Août 1984

Initiatives d'emploi d'été pour les étudiants

Les Initiatives d'emploi d'été pour les étudiants de 1984 comprenaient les Programmes de formation des cadets et des réservistes du MDN, le Programme des gendarmes spéciaux surnuméraires de la Gendarmerie Royale, les stages et les projets fédéraux, les CEC pour étudiants, le Programme national des stagiaires, le Programme d'emplois d'été de Canada au travail et celui d'Accès-carrière. Ces deux derniers programmes sont offerts par la Direction générale du développement de l'emploi.

Objectifs : Accroître le nombre d'emplois d'été à plein temps offerts aux étudiants en visant en particulier les emplois qui préparent l'étudiant à entrer de façon permanente sur le marché du travail.

Principales dispositions : En 1984, le Programme d'emplois d'été de Canada au travail et celui d'Accès-carrière ont été exécutés de mai à septembre et ont été administrés selon les conditions des Programmes Canada au travail et Accès-carrière respectivement. Le Programme d'emplois d'été de Canada au travail a fourni des emplois productifs qui ont permis aux participants d'acquérir de l'expérience en travaillant à des projets parrainés par des organisations, des entreprises ou des individus. Les projets admissibles devaient permettre d'engager au moins trois étudiants et visaient à produire des biens matériels ou des services utiles pour le public. Le Programme d'emplois d'été d'Accès-carrière est un programme de subventions salariales permettant aux étudiants de faire des stages dans les secteurs public et privé et dans des organisations sans but lucratif. Les stages ont permis aux étudiants de tester leurs connaissances dans un milieu de travail, de perfectionner des compétences axées sur une carrière et d'acquérir le genre d'expérience professionnelle pouvant les aider lorsqu'ils quitteront les études pour le travail.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et ministères fédéraux participants.

Budget :

	Emplois d'été de Canada au travail	Emplois d'été d'Accès-carrière
1983	95,6 millions $	15,6 millions $
1984	139,7 millions $	17,6 millions $

Initiatives d'emploi d'été pour les étudiants
(Solde - MDN, GRC, CEC pour étudiants, Programme des stagiaires autochtones)

1983	57,2 millions $
1984	44,4 millions $

Bénéficiaires : Emplois d'été de Canada au travail

1983	43 672 participants au total
	26 902 participantes (prévues)
1984	53 218 participants au total (prévus)
	32 744 participantes (prévues)

Emplois d'été d'Accès-carrière

1983	5 678	participants au total
	2 665	participantes (prévues)
1984	7 926	participants au total (prévus)
	3 521	participantes (prévues)

Initiatives d'emploi d'été pour les étudiants
(Solde - MDN, GRC, CEC pour étudiants, PSA)

1983	25 742	participants au total (prévus)
	10 825	participantes (prévues)
1984	15 435	participants au total (prévus)
	5 424	participantes (prévues)

Source : Tableaux synoptiques datés du 1er août 1984, pour 1983 et du 1er décembre 1984, pour les données de 1984.

Bilan : De nouvelles normes, des mesures de la productivité et la révision des systèmes intégrés de gestion, de même que le processus de planification et d'imputabilité ont été mis en application pour ce programme. Des indicateurs de rendement ont été mis en place pour mesurer l'efficacité, l'efficience et la qualité des services du point de vue des objectifs, des activités et de l'exécution du Programme. D'ici septembre 1985, une étude préalable à l'évaluation devrait être terminée et d'autres plans d'évaluation présentés en attendant les résultats de cette étude.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de rédaction : Janvier 1985

Nota : À ce jour, aucun programme d'emplois d'été n'a été mis sur pied pour 1985

Utilisation des fonds d'assurance-chômage pour des fins de création d'emplois

Objectifs : L'article 38 de la Loi sur l'assurance-chômage autorise l'utilisation des fonds d'assurance-chômage pour aider les travailleurs à continuer à utiliser leurs compétences pendant les périodes de mise à pied. Les emplois créés grâce au programme doivent être productifs et utiles pour la collectivité.

Principales dispositions : Pour les inciter à participer à des projets, on verse aux prestataires un supplément de prestations, pour que leur revenu total corresponde au salaire qu'ils recevraient normalement pour un travail du même genre, le taux maximal actuel étant établi à 315 $ par semaine. Les administrations provinciales (et, dans certains cas, des promoteurs du secteur privé) sont encouragés à payer les frais d'administration et les frais généraux des projets.

Budget* :	1983	106,7 millions $ (dépenses réelles)
	1984	189,0 millions $ (plafond autorisé)
Bénéficiaires :	1983	42 420 participants
	1984	56 200 participants (prévus)

Bilan : Une récente évaluation du Programme a indiqué que cette approche à la création d'emplois était efficace dans l'élaboration de projets qui offrent des débouchés aux personnes mises à pied dans les secteurs les plus frappés, comme l'industrie forestière et les mines. Les travailleurs ont conservé leurs compétences et les collectivités ont profité des produits des projets. Les conclusions d'une analyse avantages-coûts a indiqué que le programme avait été rentable.

Autres observations : Le Programme est axé sur la création d'emplois permettant en particulier d'améliorer les ressources du Canada dans les domaines forestiers et des pêcheries. La plupart des administrations provinciales ont accueilli favorablement une invitation à participer. Le ministère fédéral des Pêches et Océans ainsi que le Service canadien des forêts d'Environnement Canada ont versé des fonds complémentaires pour couvrir les frais généraux de nombreux projets.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de révision : Août 1984

---

* Le financement de ce projet est calculé sur l'année civile.

Programme Accès-carrière

Objectifs : Offrir des possibilités d'emploi au moyen de subventions salariales aux personnes dont l'intégration au marché du travail pourrait être facilitée par ces mesures. Il s'agit généralement de personnes handicapées ou de personnes qui font face à des obstacles en matière d'emploi en raison de leur culture, de leurs antécédents ou d'une absence prolongée du monde du travail et qui ont, par conséquent, de la difficulté à s'intégrer pleinement au marché du travail.

Principales dispositions : Le Programme offre une subvention salariale aux employeurs qui engagent des personnes de ces groupes importants. La subvention peut durer jusqu'à 12 mois et constituer jusqu'à 85 % des salaires bruts payés.

En décembre 1983, le Service national de bénévolat, maintenant appelé le Programme d'Initiatives-volontariat, a été présenté comme un élément nouveau d'Accès-carrière. Ce programme utilise les fonds de l'Assurance-chômage en vertu de l'article 38 de la Loi sur l'assurance-chômage pour permettre aux prestataires de l'assurance-chômage qui n'ont pas de perspectives d'emploi immédiat d'entreprendre une activité utile et productrice dans le secteur du bénévolat. Cette activité vise à conserver et à perfectionner les compétences de ceux qui, autrement, feraient face à de longues périodes de chômage. La mise sur pied du Programme d'Initiatives-volontariat a été annoncée le 13 juin 1984.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget : (comprend les emplois d'été d'Accès-carrière)	1983-1984	93,6 millions $
	1984-1985	257,1 millions $ (comprend les fonds de l'Assurance-chômage)
Bénéficiaires : (comprend les emplois d'été d'Accès-carrière)	1983-1984	44 068 participants au total 15 721 participantes (prévues)
	1984-1985	72 571 participants au total (prévus) 33 358 participantes (prévues)

Source : Tableaux synoptiques datés du 1er août 1984, pour l'année financière 1983-1984, et du 1er décembre 1984, pour l'année financière 1984-1985.

Bilan : De nouvelles normes, des mesures de la productivité et la révision des systèmes intégrés de gestion, de même que le processus de planification et d'imputabilité ont été mis en application pour ce programme. Des indicateurs de rendement ont été mis en place pour mesurer l'efficacité, l'efficience et la qualité des services du point de vue des objectifs, des activités et de la mise en oeuvre du Programme. D'ici septembre 1985, une étude préalable à l'évaluation devrait être terminée et d'autres plans d'évaluation présentés en attendant les résultats de cette étude.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de rédaction : Janvier 1985

Programme Compagnie de travailleurs

Objectifs : Aider les personnes très défavorisées sur le plan de l'emploi à acquérir la préparation et les compétences professionnelles qui leur permettront de s'intégrer au marché du travail.

Principales dispositions : Les projets permettront d'offrir aux participants une ou plusieurs possibilités d'emploi ainsi qu'une évaluation de leurs besoins personnels et professionnels au moyen de counselling, de formation et d'autres services de soutien. Le Programme est étroitement lié à celui d'Accès-carrière et mettra tout d'abord l'accent sur les jeunes défavorisés.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget :	1983-1984	32,6 millions $
	1984-1985	40,9 millions $
Bénéficiaires :	1983-1984	2 804 participants au total (prévus)
		1 262 participantes (prévues)
	1984-1985	3 533 participants au total (prévus)
		1 661 participantes (prévues)

Source : Tableaux synoptiques datés du 1er août 1984, pour l'année financière 1983-1984, et du 1er décembre 1984, pour l'année financière 1984-1985.

Bilan : De nouvelles normes, des mesures de la productivité et la révision des systèmes intégrés de gestion, de même que le processus de planification et d'imputabilité ont été mis en application pour ce programme. Des indicateurs de rendement ont été mis en place pour mesurer l'efficacité, l'efficience et la qualité des services du point de vue des objectifs, des activités et de la mise en oeuvre du Programme. Au cours de 1985-1986, une étude préalable à l'évaluation devrait être terminée et d'autres plans d'évaluation présentés en attendant les résultats de cette étude.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de rédaction : Janvier 1985

Programme national de formation en établissement (PNFE)

Le gouvernement canadien participe à la formation et au recyclage de la main-d'oeuvre depuis plus de soixante ans, mais la structure du programme actuel a été établie en vertu de la Loi nationale sur la formation de 1982.

Objectifs : Répondre aux besoins du marché du travail canadien en matière de compétences et, de ce fait, augmenter l'employabilité des travailleurs et leur capacité d'obtenir un emploi rémunérateur.

Principales dispositions : Le gouvernement fédéral achète des cours de formation offerts dans des écoles de formation professionnelle, des collèges provinciaux et des établissements privés.

1. Formation professionnelle : permet d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'une profession donnée, et augmente ainsi l'employabilité et la capacité d'obtenir un emploi rémunérateur.

2. Cours de langue : conçus pour les immigrants ou pour les migrants interprovinciaux ainsi que pour les autochtones incapables de trouver un emploi parce qu'ils ne parlent pas couramment l'anglais ou le français.

3. Cours préparatoires à la formation professionnelle : conçus pour préparer les adultes à suivre un cours de formation professionnelle ou occuper un emploi.

4. Formation préparatoire à l'emploi : permet d'améliorer l'employabilité des chômeurs chroniques et des adultes désireux de joindre la population active ou qui éprouvent de graves difficultés à trouver un emploi et qui ne sont pas admissibles à d'autres programmes.

5. Programme d'adaptation au travail : vise les personnes défavorisées qui doivent apprendre les attitudes et les comportements recherchés sur le marché du travail.

6. Apprentissage : formation théorique offerte aux apprentis inscrits aux programmes provinciaux.

7. Orientation professionnelle : conçue pour offrir l'expérience pratique dans une variété de métiers afin d'aider à choisir un métier.

Ce programme comporte certaines composantes de soutien du revenu à l'intention des participants. Les stagiaires admissibles à l'assurance-chômage reçoivent des prestations pendant leur formation. Les stagiaires qui ne sont pas admissibles à l'assurance-chômage peuvent recevoir des allocations de formation

qui sont établies selon les besoins du stagiaire et de la famille. Ce soutien du revenu peut être complété par une allocation de séjour hors du foyer de 45 $ à 55 $ par semaine selon le lieu de résidence du stagiaire. Une allocation de garde de personnes à charge peut également être versée au stagiaire pour compenser ses frais de garde lorsqu'ils sont essentiels. Cette allocation s'établit à 50 $ par semaine pour une première personne à charge avec un supplément de 30 $ pour une deuxième, 20 $ chacune pour la troisième et la quatrième et 10 $ pour toute autre. Les stagiaires ont également droit à des allocations de déplacement.

Budget :	1983-1984	862,5 millions $
	1984-1985	919,9 millions $ (budgétisés)
Bénéficiaires :	1983-1984	222 010 participants Pourcentage de femmes du total des participants: 27,8 % Pourcentage de jeunes du total des participants: 45,1 %
	1984-1985	213 378 participants (prévus) Pourcentage de femmes du total des participants: 28,2 % Pourcentage de jeunes du total des participants: 44,3 %

Bilan : Une étude sur l'évaluation de l'efficacité des éléments du Programme de formation en établissement, des cours de langue, des cours préparatoires à la formation professionnelle (CPFP) et des cours de formation professionnelle a été publiée en 1984. L'étude était fondée sur un suivi des participants vingt-quatre mois après la fin du stage de formation.

Les résultats montrent que les cours de langue ont facilité l'emploi des stagiaires; la majorité d'entre eux indiquent que ces cours leur ont permis d'obtenir un emploi. Cependant, l'augmentation du nombre de personnes qui ont quitté la population active entre les périodes préparatoires et postérieures à la formation indique que, pour certains participants, les cours de langue ne répondent qu'à un besoin social et culturel.

Les stagiaires des CPFP ont amélioré leur employabilité de façon importante; on remarque une amélioration du salaire hebdomadaire, du revenu annuel et de la situation sur le marché du travail entre les périodes préparatoires et postérieures à la formation. Il faut mentionner, cependant, que les niveaux des stagiaires étaient très bas avant les cours de formation. Ceux qui ont terminé le stage ont mieux réussi en général que ceux qui ont abandonné. Les stagiaires qui ont suivi les CPFP et le Programme de formation professionnelle ont amélioré davantage leur employabilité et leur salaire que ceux qui n'ont suivi qu'un seul cours de formation professionnelle.

L'évaluation a indiqué que la formation professionnelle a réussi à améliorer l'employabilité postérieure à la formation, la rémunération et la participation des stagiaires à la population active. La formation dans les professions recherchées a fait augmenter les salaires et la capacité de gains des participants et une plus forte proportion d'entre eux ont conservé leur emploi.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de révision : Janvier 1985

Utilisation des fonds de l'assurance-chômage pour fins de formation

Objectifs : Permettre à certains prestataires de l'assurance-chômage de s'occuper de manière plus constructive tout en continuant à toucher des indemnités de soutien. Bon nombre de travailleurs sont en chômage parce qu'ils ne possèdent pas la qualification professionnelle appropriée; ils pourraient bénéficier d'un cours de formation professionnelle ou de recyclage, tout en continuant à recevoir des prestations d'assurance-chômage.

Principales dispositions : Aux termes de ce programme, les stagiaires de cours de formation approuvés qui sont admissibles aux prestations d'assurance-chômage continuent à les recevoir au taux régulier pendant la formation en établissement. Cette formule permet de répartir plus équitablement les ressources allouées dans le cadre du Programme national de formation en établissement. Dans la plupart des cas, les prestations versées aux stagiaires sont plus que suffisantes pour couvrir la période de formation proprement dite et la période de recherche d'emploi qui y fait suite. Lorsque la période d'admissibilité est insuffisante, elle peut être prolongée pour couvrir la période de formation plus six semaines de recherche active d'emploi, jusqu'à concurrence d'une durée totale de 104 semaines. Une telle prolongation peut couvrir des cours de plus longue durée, en général dans des métiers spécialisés. Le financement de ces cours de formation se fait selon les mêmes principes que le financement normal de l'assurance-chômage.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget :	1983	225,8 millions $ (dépenses réelles)
	1984	275,0 millions $ (plafond autorisé)
Bénéficiaires :	1983-1984	127,1 participants
	1984-1985	121,7 participants (prévus)

Bilan : Une évaluation longitudinale du Programme de formation en établissement, fondée sur une enquête concernant les stagiaires qui ont terminé leur formation en 1978-1979, indiquait que ceux qui touchaient des prestations d'assurance-chômage en même temps qu'ils suivaient des cours de formation avaient des niveaux d'employabilité absolus plus élevés. Après avoir terminé leur formation, ils maintenaient ces mêmes niveaux. Le fait que les niveaux avant et après la formation étaient plus élevés indique une participation au marché du travail plus grande de la part de ceux qui étaient admissibles aux prestations d'assurance-chômage. Aucun lien n'a vraiment été décelé entre l'employabilité accrue suite à la formation d'une part et les salaires et le genre de soutien du revenu (c.-à-d. les prestations d'assurance-chômage, les allocations de formation) pendant la formation d'autre part.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de révision : Janvier 1985

Formation générale dans l'industrie (FGI)

Objectif : L'objectif de la Formation générale dans l'industrie est :

- d'offrir des débouchés aux travailleurs qui ont des besoins spéciaux et à d'autres personnes en chômage qui n'ont pas de compétences monnayables.

Principales dispositions : La Formation générale dans l'industrie est un des deux éléments du Programme national de formation dans l'industrie. Il vise à aider les employeurs à répondre aux pénuries persistantes de travailleurs spécialisés et à contrebalancer les coûts du recyclage rendu nécessaire par l'évolution technologique ou autre, tout en les aidant à accroître ou améliorer leurs moyens de formation et en les incitant à prendre la responsabilité de la formation. Le Programme permet de dispenser de la formation en général pendant un maximum d'un an, soit en classe, soit sur les lieux de travail ou les deux. On vise de cette façon à offrir un appui à la formation qui ne serait pas dispensée autrement. Le gouvernement fédéral peut passer un contrat avec un employeur ou lui rembourser les frais de formation et une portion des salaires des stagiaires après qu'un plan de formation où sont exposés les priorités et le contenu des cours ait été approuvé par les gouvernements fédéral et provinciaux.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada en consultation avec les provinces.

Budget :	1983-1984	80,7 millions $ (dépenses réelles)
	1984-1985	95,3 millions $ (allocation)
Bénéficiaires :	1983-1984	42 452 participants
	Pourcentage de femmes du total des participants:	24,0 %
	Pourcentage de jeunes du total des participants:	36,2 %
	1984-1985	40 219 participants (prévus)
	Pourcentage de femmes du total des participants:	24,4 %
	Pourcentage de jeunes du total des participants:	36,6 %

Bilan : Une évaluation provisoire du Programme de formation dans l'industrie a été achevée en 1981. L'étude se fondait sur les données obtenues à partir d'un suivi de douze mois effectué auprès des stagiaires et des employeurs. Les résultats ont montré que la formation avait des répercussions importantes pour ce qui était de la rémunération et de l'employabilité des chômeurs et des stagiaires qui avaient des besoins spéciaux et une incidence mineure sur les stagiaires déjà employés. Cependant, seule une faible proportion de la formation a été offerte dans des professions en pénurie clairement identifiées et une part importante de la formation se serait quand même déroulée en l'absence du Programme.

On a terminé en 1983 une évaluation des stagiaires fondée sur un suivi d'une durée de 24 mois. Cette étude a porté sur les effets à long terme de la formation dans l'industrie pour ce qui est de l'employabilité et de la rémunération ainsi que du taux de conservation des emplois chez les stagiaires. En règle générale, les conclusions de l'étude appuient celles du suivi de douze mois. Les taux de conservation des emplois ont eu tendance à baisser entre la première et la deuxième année après la fin de la formation.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de révision : Janvier 1985

Formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée (FMPMS)

Objectifs : Mettre sur pied des moyens permanents de formation dans les métiers où il existe une pénurie à la fois constante et critique de main-d'oeuvre spécialisée.

Principales dispositions : Second des deux grands volets du Programme national de formation dans l'industrie, ce programme vise essentiellement la formation complexe et de plus longue durée que celle qui est offerte en vertu de la Formation générale dans l'industrie. Il offre à l'industrie une aide financière directe au titre des frais de formation et des salaires des stagiaires, pour couvrir, pendant un maximum de deux ans, les dépenses les plus importantes qu'entraîne la formation de travailleurs dans certaines professions hautement spécialisées, formation qui dure en général de quatre à cinq ans.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada en collaboration avec les gouvernements provinciaux.

Budget : 1983-1984 50,5 millions $ (dépenses réelles)
1984-1985 80,5 millions $ (allocation)

Bénéficiaires : 1983-1984 16 703 participants
Pourcentage de femmes du total des participants: 4,2 %
Pourcentage de jeunes du total des participants: 38,9 %

1984-1985 16 842 participants
Pourcentage de femmes du total des participants: 4,2 %
Pourcentage de jeunes du total des participants: 38,1 %

Bilan : Un rapport d'évaluation préliminaire (rapport préliminaire de planification avant l'évaluation) a été préparé à l'intention de la haute direction et il est prévu qu'une évaluation devrait être terminée au début de 1985.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de révision : Janvier 1985

Formation des femmes dans les professions non traditionnelles (FPNT)

Objectifs : Aider les femmes à accéder à des professions jusqu'ici réservées aux hommes et aider les employeurs à répondre à la demande future de main-d'oeuvre spécialisée sur le marché du travail.

Principales dispositions : Le Programme national de formation dans l'industrie offre aux employeurs qui forment des femmes dans des professions non traditionnelles (professions où les femmes représentent moins de 10% de la population active*), une aide représentant 75 % des salaires de ces femmes et jusqu'à 100 % des coûts de formation directs. Ces professions sont par exemple les suivantes : travailleurs spécialisés dans la fabrication et le montage d'aéronefs, techniciens-spécialistes des sciences de l'ingénierie, conducteurs de matériel de transport, mécaniciens d'instruments de précision, installateurs et réparateurs d'appareils électriques, travailleurs de raffinage du pétrole, programmeurs de machine à commande numérique.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada en consultation avec les gouvernements provinciaux.

Budget :	1983-1984	10,0 millions $ (coûts engagés) FGI et FMPMS
	1984-1985	(aucun financement spécial n'a été déterminé)
Bénéficiaires :	1983-1984	1 965 stagiaires ont commencé (chiffres réels) FGI et FMPMS
	1984-1985	2 268 stagiaires ont commencé (prévisions) FGI et FMPMS

Bilan : Les données du Programme indiquent qu'en 1981-1982, 12 pour cent des femmes inscrites au Programme de formation générale dans l'industrie ont été classées dans des professions non traditionnelles par rapport à 17 pour cent en 1983-1984. Le taux spécial (75 %) appliqué à la formation des femmes dans ces professions a été étendu aux employeurs admissibles en vertu du Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée et du Programme de formation générale dans l'industrie. Aucune évaluation du FPNT n'a été effectuée.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de révision : Janvier 1985

---

* Depuis le 1er octobre 1984, la définition d'une profession non traditionnelle a été modifiée et est devenue une profession dans laquelle 33 1/3 % ou moins des travailleurs sont des femmes.

Caisse d'accroissement des compétences professionnelles (CACP)

Objectifs : Stimuler l'accroissement de la capacité de formation professionnelle, principalement dans les professions d'importance nationale à l'intention des adultes ayant des besoins spéciaux en matière de formation, pour toute profession pour laquelle il y a une demande.

Principales dispositions : Il s'agit d'une nouvelle mesure lancée à l'automne 1982. La Caisse finance:

- les dépenses en immobilisation pour les immeubles, le matériel et les machines, jusqu'à concurrence de 40 000 $ par lieu de formation;
- les frais d'exploitation initiaux pour les nouveaux cours au taux de 75 % des dépenses d'exploitation nettes;
- les frais d'élaboration de cours, au taux de 50 % des dépenses qui dépassent 50 000 $ (80 % dans le cas des organisations sans but lucratif créées en vue de former des personnes qui ont des besoins spéciaux en la matière);
- dans le cas des organisations à but non lucratif qui ont besoin d'une telle aide, les frais de développement de la proposition du projet jusqu'à 50 000 $ par projet.

Les projets doivent permettre d'accroître la capacité de formation dans les professions d'importance nationale ou pour les groupes-cibles.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada en collaboration avec les gouvernements provinciaux et les organisations sans but lucratif.

Budget : 1983-1984 36,8 millions $ (dépenses réelles)
1984-1985 114,4 millions $ (allocation)

Bénéficiaires : Sans objet

Bilan : On a terminé une évaluation et on prévoit terminer une étude pour le milieu de 1985.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de rédaction : Janvier 1985

Programmes d'échanges internationaux

Objectifs : Familiariser les étudiants du niveau postsecondaire et les jeunes travailleurs canadiens et étrangers avec les conditions de travail, les valeurs et le mode de vie du pays hôte et, en général, amener les participants à mieux se comprendre et apprécier leurs cultures respectives.

Principales dispositions : Les participants doivent :

- être citoyens du pays où ils résident;
- avoir entre 18 et 30 ans;
- posséder une bonne connaissance de la langue du pays hôte; et
- satisfaire aux exigences scolaires et autres de l'organisme en vertu duquel ils participent au Programme.

Les Programmes d'échanges internationaux sont exécutés en vertu d'accords culturels et commerciaux bilatéraux conclus avec des pays étrangers. Ils sont parrainés par des offices de commercialisation, des associations culturelles, des missions diplomatiques étrangères, des universités, des gouvernements provinciaux, des associations d'étudiants ou de professeurs d'université, des associations d'échanges internationaux et d'autres organismes semblables, tant au Canada qu'à l'étranger.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada en collaboration avec le ministère des Affaires extérieures et d'autres ministères du gouvernement fédéral.

Budget :	1983-1984	0,2 million $
	1984-1985	0,2 million $ (prévu)
Bénéficiaires :	1983-1984	4 400 participants canadiens
	1984-1985	5 000 participants canadiens

Bilan : Non établi

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de rédaction : Janvier 1985

Programme Option Formation Jeunesse

Objectifs : Il s'agit d'un programme pilote qui offre une transition structurée entre l'école et le monde du travail pour les jeunes chômeurs de 17 à 21 ans qui n'ont pas terminé leurs études dans un établissement postsecondaire. Le Programme est conçu pour offrir aux jeunes gens et aux jeunes femmes orientation professionnelle, initiation aux techniques professionnelles et expérience en milieu de travail pour qu'ils puissent acquérir à la fois les compétences et l'expérience nécessaires pour entrer sur le marché du travail.

Principales dispositions : Les coordonnateurs-cadres, provenant principalement du secteur privé, élaboreront des programmes de formation combinant la formation liée à une variété de compétences de base avec l'expérience directe en milieu de travail. Les coordonnateurs-cadres passeront des contrats avec les employeurs qui disposent de lieux pour la formation et qui offriront la partie de l'expérience en milieu de travail ainsi que la surveillance et le soutien nécessaires aux stagiaires. Les stagiaires seront choisis par le coordonnateur-cadre qui aura signé une entente contractuelle avec la CEIC pour l'exécution d'un programme de formation approuvé. Les stagiaires toucheront une allocation ou, s'ils sont admissibles, des prestations d'assurance-chômage. Ils peuvent aussi être admissibles à une allocation de garde de personnes à charge et à des allocations de déplacement.

L'application du programme a commencé en décembre 1984.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget : 27,0 millions $ (dont 2,0 millions proviendront du fonds d'assurance-chômage) pour les années financières 1984-1985 et 1985-1986.

Bénéficiaires : 1984-1985 3 000 à 4 000 participants (prévus)

Bilan : Non établi

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de rédaction : Décembre 1984

Programme modifié d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre (PMAIM)

Objectifs : Promouvoir des mesures spéciales d'adaptation de la main-d'oeuvre aux collectivités et aux travailleurs désignés qui sont touchés par la diminution du nombre d'emplois permanents sur leurs marchés du travail. Le PMAIM remplace l'ancien Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre.

Principales dispositions : Voici quels sont les éléments d'adaptation de la main-d'oeuvre pouvant être offerts dans une collectivité désignée :

- Achats accrus de cours de formation pour permettre aux travailleurs d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper des emplois locaux créés récemment et augmenter leurs chances d'obtenir du travail ailleurs.

- Aide accrue à la mobilité pour permettre aux travailleurs licenciés de se réinstaller en vertu du Programme d'aide à la mobilité et aide supplémentaire pour la réinstallation des travailleurs visés par des ententes sur les subventions à la mobilité.

- Accès-carrière offre des subventions salariales pour aider les travailleurs de 45 ans et plus qui ont été licenciés, à trouver de l'emploi.

- Nombre plus élevé de projets de Canada au travail pour la création d'emplois à court terme afin d'amortir le choc initial des licenciements.

- Établissement immédiat d'un comité d'adaptation de la collectivité dans chaque secteur désigné pour une période allant jusqu'à deux ans, qui veillera à la coordination de la participation locale au processus d'adaptation et à la réalisation du Programme par les ministères fédéraux responsables.

- Prestations d'adaptation pour les travailleurs (PAT) pour fournir une aide financière d'urgence aux travailleurs âgés licenciés, dans l'industrie ou les industries clés de la collectivité, qui ne peuvent profiter d'autres programmes de réintégration du marché du travail.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et Travail Canada

Budget : 43 millions de dollars répartis sur une période de deux ans à partir de l'année financière 1984-1985.

Bénéficiaires : Le 21 juin 1984, neuf collectivités ont été désignées en vertu du PMAIM. Il s'agit de : Labrador City/Wabush et Corner Brook à Terre-Neuve; Gagnon/Fermont/Sept-Iles/Port-Cartier/ Schefferville, Asbestos, Thetford-Mines et Murdochville/Grande Vallée au Québec; et Nelson, Salmon Arm et les villages de pêche de la côte Ouest de la Colombie-Britannique. Environ 13 000 travailleurs licenciés dans ces collectivités sont admissibles au Programme.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de révision : Août 1984

Utilisation des fonds d'assurance-chômage aux fins du travail partagé

Objectifs : ° Éviter les mises à pied résultant d'une pénurie de travail temporaire;

° Réduire le choc d'un licenciement permanent prévu et faciliter l'adaptation des ressources humaines en recourant, par exemple, à des cours de formation, des initiatives de mobilité et de placements.

Principales dispositions : Lorsque des employeurs sont obligés de réduire temporairement la production, ils peuvent consentir à réduire les heures hebdomadaires de travail de tous les employés d'une unité de travail afin d'éviter le licenciement d'un certain nombre de travailleurs. Les travailleurs qui participent à un projet de travail partagé reçoivent un salaire pour les journées travaillées et des prestations de travail partagé pour les journées non travaillées. La réduction des heures de travail doit être d'au moins 10 % et d'au plus 60 % des heures normales. L'accord initial doit porter sur une période d'au moins 6 semaines et d'au plus 26 semaines, et peut être prolongé pour une période allant jusqu'à 38 semaines.

Les employés qui souhaitent se recycler pour satisfaire aux exigences découlant des changements technologiques ou structurels ou encore améliorer leurs chances d'être réembauchés peuvent aussi suivre des cours de formation les jours où ils travaillent en temps partagé.

Les sociétés qui se voient dans l'obligation de licencier du personnel en permanence peuvent également instaurer un régime de travail partagé sous forme de projets pilotes d'une durée maximale de 50 semaines. Ces projets peuvent être supervisés par un comité d'adaptation de l'industrie regroupant des représentants de la direction et des travailleurs, et chargé de faciliter le processus d'adaptation.

Les caractéristiques suivantes distinguent le travail partagé de l'assurance-chômage régulière :

° La durée de la période d'admissibilité aux prestations d'assurance-chômage est indépendante de la durée de l'admissibilité aux prestations de travail partagé. Cela signifie qu'un travailleur licencié après une période de travail partagé a droit à la totalité des prestations normales d'assurance-chômage sans réduction pour les semaines de travail partagé.

° Il n'y a pas de délai de carence dans le cas du travail partagé.

° La période d'admissibilité aux prestations est différente pour chaque programme.

Les principales analogies entre le travail partagé et l'assurance-chômage régulière sont les critères d'admissibilité des travailleurs et la méthode de base utilisée pour déterminer le niveau des prestations. De plus, les deux programmes sont administrés et financés de la même manière.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget :	1983	83,1 millions $ (dépenses réelles)
	1984	34,8 millions $ (dépenses réelles)
	1985	45,0 millions $ (plafond autorisé)
Bénéficiaires :	1983	93 812 participants
	1984	56 378 participants
	1985	50 200 participants (prévus)

Bilan : Une évaluation du Programme de travail partagé a été publiée en mars 1984; elle offre une description de sa nature contre-cyclique. La relance de l'économie en 1983 a fait que l'utilisation du programme (par rapport à 1982) a été considérablement moins grande. La participation du secteur manufacturier a aussi baissé à 38,5 % (de 72 % en 1982). L'évaluation indique aussi que le Programme a été très bien accueilli par les employeurs, les travailleurs et le grand public. Le Programme a réussi relativement bien puisqu'il a permis de prévenir jusqu'à 88 % des mises à pied prévues en 1983.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de révision : Janvier 1985

Programme canadien pour un renouveau industriel (PCRI)

Objectifs : Faciliter la restructuration et la modernisation des industries du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage (TVCT). Aider à diversifier la base économique des collectivités qui dépendent en grande partie de ces industries et les plus susceptibles d'être affectées par la libéralisation progressive du commerce international de ces produits et aider les travailleurs touchés par ces changements à trouver un nouvel emploi.

Principales dispositions : Les programmes comprennent un élément d'aide aux entreprises du secteur visé pour faciliter leur modernisation et leur restructuration et un Programme de développement commercial et industriel visant à accélérer le renouvellement de la base économique des collectivités qui dépendent beaucoup des activités dans ces industries (TVCT). Ce dernier programme vise à aider à consolider et à agrandir les entreprises viables, à promouvoir la création de nouvelles entreprises commerciales et à attirer de nouvelles entreprises dans les régions spécialement désignées. L'Office canadien pour un renouveau industriel (OCRI) qui administre ces programmes comprend douze membres provenant du secteur privé et cinq représentants du gouvernement.

La politique sectorielle du gouvernement fédéral dans ces industries comprend également un important élément d'adaptation de la main-d'oeuvre. Un programme de prestations de retraite anticipée est administré par Travail Canada et, en collaboration étroite avec l'OCRI, la CEIC offre des mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre ordinaires et spéciales aux travailleurs visés dans les industries TVCT.

En plus des services ordinaires de formation, de mobilité et de placement de la CEIC, les travailleurs licenciés des industries visées ont eu droit en 1983 à une aide accrue en matière de formation et de mobilité et à des subventions salariales.

Exécution : Office canadien pour un renouveau industriel et la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget : 359 millions $ de 1981 à 1986
Elément adaptation de la main-d'oeuvre :
1983-1984 12,7 millions $
(montants détournés des programmes existants)
1984-1985 13,6 millions $ (allocation)

Bénéficiaires : On estime à 9 500 le nombre de travailleurs qui bénéficieront des mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre pendant les cinq années que durera le Programme.

Bilan : Une évaluation est prévue vers la fin de la présente initiative (1986).

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et l'Office canadien pour un renouveau industriel

Date de révision : Août 1984

Centres d'Emploi du Canada (Services d'emploi)

Objectifs : Contribuer à l'équilibre des marchés du travail locaux et du marché du travail canadien, en fournissant un service de placement visant à aider les employeurs à recruter des travailleurs et les travailleurs à trouver un emploi.

Principales dispositions : Le réseau des Centres d'Emploi du Canada (CEC) offre aux employeurs et aux travailleurs un large éventail de programmes et de services, notamment :

- aide aux employeurs en matière de recrutement et de planification de la main-d'oeuvre, information sur le marché du travail et programmes de stimulation de l'emploi;
- information sur les emplois disponibles;
- counselling des travailleurs concernant l'emploi et les questions connexes, y compris les méthodes de recherche d'emploi;
- counselling et autres services à l'intention des travailleurs défavorisés et des groupes ayant des besoins spéciaux comme les autochtones et les jeunes;
- services spécialisés pour les étudiants;
- services spécialisés aux établissements d'enseignement postsecondaire, professionnel et technique;
- tests d'aptitudes;
- présentation à des services diagnostiques;
- inscription à la formation;
- présentation à des emplois et placement;
- services particuliers pour aider les prestataires de l'assurance-chômage à trouver un emploi;
- aide à la mobilité et à la réinstallation;
- programme de formation industrielle;
- services itinérants aux collectivités éloignées;
- exécution du Programme Extension;
- aide aux collectivités qui cherchent à répondre aux besoins du marché du travail local.

Les Centres d'Emploi du Canada ont en général un centre d'information sur l'emploi (CIE), qui fonctionne selon le principe du libre-service et s'adresse aux clients prêts à travailler. Les travailleurs qui désirent obtenir une aide plus soutenue sont interviewés par des conseillers pouvant déterminer leurs besoins particuliers et leur recommander certains des programmes ou des services mentionnés ci-dessus.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget : 1983-1984 217,74 millions $ (dépenses réelles)
1984-1985 214,56 millions $ (allocation budgétaire)

		1983-1984	(Prévus) 1984-1985
Bénéficiaires :	Inscription des travailleurs (en millions)	4,0	3,6
	Visites auprès des employeurs	242 396	248 000
	Emplois réguliers comblés	603 316	610 000
	Emplois occasionnels comblés	101 878	99 000

Bilan* : Le service d'emploi des CEC aide à réduire la période de recherche d'emploi et, par conséquent, améliore le fonctionnement du marché du travail. Les personnes à la recherche d'un emploi qui s'adressent aux CEC trouvent un emploi de trois à quatre semaines plus tôt que celles qui cherchent un emploi seules. Les services des CEC sont généralement rapides. En effet, bien que six personnes sur dix inscrites à un CEC en vue de trouver un emploi n'obtiennent pas de présentation, celles qui en obtiennent une l'ont rapidement : 45 % le jour où elles s'inscrivent et 21 % dans les trois semaines suivant l'inscription. En moyenne, deux personnes sur dix inscrites en vue de trouver un emploi sont placées par les CEC, la plupart en peu de temps : 39 % en une semaine et 22 % au cours des trois semaines suivantes. Les personnes placées par un CEC ont tendance à être plus satisfaites de leur emploi que celles qui n'ont pas eu recours à un CEC.

Les services des CEC aux employeurs sont également efficaces. Par exemple, environ 86 % des offres d'emploi donnent lieu à au moins une présentation, près de la moitié le jour même où l'offre d'emploi est reçue. Quatre postes vacants sur cinq signalés aux CEC sont finalement comblés par les CEC. La plupart des employeurs des personnes placées par les CEC (85 %) se disent satisfaits de leur choix.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de révision : Août 1984

---

* Ces remarques portent exclusivement sur les services de placement offerts par les CEC.

Services de counselling d'emploi

Objectifs : Aider le client à s'intégrer et à s'adapter au marché du travail en:

- déterminant avec lui un objectif professionnel réaliste, bien planifié et pouvant être atteint;
- l'aidant à trouver et à mettre en oeuvre les solutions et les mesures correctives appropriées pour éliminer les obstacles à son intégration au marché du travail; et
- lui montrant comment effectuer lui-même une recherche d'emploi, compte tenu de sa situation actuelle et du fait que le marché du travail est en constante évolution.

Principales dispositions : Il s'agit d'un programme complet d'orientation professionnelle. Le personnel de la Commission se sert dans une large mesure de tests d'aptitudes et d'intérêts (Batterie générale de tests d'aptitudes, Inventaire canadien d'intérêts professionnels), de documentation sur les professions (Classification canadienne descriptive des professions, Carrières Canada, Carrières provinces, Analyses de professions, Mobilité Canada, Programmes des collèges et des universités), de mécanismes permettant la prospection et le choix de professions ainsi que de publications visant particulièrement la recherche d'emploi chez les jeunes. Un programme de formation de counselling d'emploi axé sur les compétences est mis sur pied pour aider les conseillers en emploi à répondre efficacement aux exigences complexes du marché du travail des années 80.

CHOIX, un instrument de counselling d'emploi informatisé, est un système d'information sur les professions visant à aider ceux qui le consultent à se renseigner sur les domaines qui les intéressent et à prendre des décisions au moyen de communications directes avec l'ordinateur. Le système contient actuellement des renseignements sur les salaires, les heures de travail, les intérêts, les aptitudes, les exigences en matière de formation et d'instruction et les perspectives pour 886 professions principales. On a également élaboré un second fichier contenant des renseignements sur les cours, les coûts et les normes d'admission dans les établissements d'enseignement postsecondaire et les établissements de formation du Canada. Ces deux éléments sont étroitement liés pour permettre le renvoi/rappel entre les professions et les établissements d'enseignement et de formation et vice versa. CHOIX est maintenant utilisé par 48 Centres d'Emploi du Canada et est mis à la disposition des gouvernements provinciaux et d'autres utilisateurs. La conversion de la version principale de CHOIX sur micro-ordinateurs est en voie de planification et, dès qu'elle sera terminée, CHOIX sera utilisé dans 85 Centres d'Emploi du Canada.

Un système est mis au point pour évaluer les résultats de l'aide offerte aux clients des Centres d'Emploi de la Commission. Il sera par exemple possible de déterminer quels résultats observables sont obtenus selon le genre d'aide et le genre de client.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget : Un budget annuel de quelque 3 millions $ a été affecté à l'élaboration d'une politique, de méthodes et de documents en matière d'orientation professionnelle. Les services sont financés à même le budget administratif courant de la CEIC.

Bénéficiaires : Une grande proportion de la population, de toutes catégories, devrait pouvoir profiter de ces outils, en particulier les jeunes qui quittent l'école.

Bilan : L'application à l'échelle nationale d'un système d'information sur les services d'aide individuelle est prévue au cours de 1986-1987. Il s'agira d'une évaluation de l'orientation professionnelle et de l'étude du processus même de l'orientation. Il sera alors possible de mesurer et d'évaluer divers facteurs tels que les techniques d'entrevue, les méthodes, les outils d'orientation professionnelle et les rapports des conseillers avec leurs clients, y compris les jeunes ou tout autre groupe qui a bénéficié des services du conseiller. Les éléments du système d'évaluation sont en train d'être testés dans certaines régions désignées.

Une évaluation du système CHOIX effectuée en 1981 a permis de constater qu'il est particulièrement utile pour les jeunes clients et qu'il complète l'ensemble des renseignements sur les emplois. Néanmoins, il n'a pas été possible d'évaluer les effets à long terme de ce genre d'information sur la planification de carrière en raison de la période relativement courte visée par l'évaluation.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de révision : Août 1984

Banque nationale d'emplois

Objectifs : Faire connaître au maximum les postes vacants difficiles à combler de façon à atténuer les déséquilibres de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre qui peuvent entraîner du chômage dans certaines régions du pays, tandis que dans d'autres, des pénuries de main-d'oeuvre engendrent une baisse de la productivité.

Principales dispositions : Le système permet à tous les Centres d'Emploi du Canada d'avoir accès immédiatement, pour le compte de leurs clients travailleurs, à un répertoire informatisé et à jour sur les postes vacants qui ne peuvent être comblés localement.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget : Les dépenses au titre de la Banque nationale d'emplois font partie du budget administratif courant.

Bénéficiaires : Depuis le lancement du système en mars 1980, plus de 82 000 offres d'emploi ont été introduites. Le système contient toujours environ 2 500 offres d'emploi actives (représentant à peu près 3 000 postes vacants). Tous les jours, on effectue entre 500 et 200 transactions avec les CEC, lesquelles donnent lieu à quelque 250 placements par mois.

Bilan : Une étude d'évaluation a été achevée en mars 1982. Selon les résultats, la Banque nationale d'emplois permet effectivement d'accélérer les mises en compensation et les présentations relatives aux postes vacants difficiles à combler localement. La Banque permet également d'agrandir la région géographique de diffusion des postes vacants difficiles à combler qui, avant le fonctionnement de la Banque nationale d'emplois, étaient souvent pourvus au moyen de travailleurs provenant de l'extérieur de la région.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de révision : Janvier 1985

Services aux clients employeurs

Objectifs : Aider les clients employeurs à s'adapter aux conditions du marché du travail en :

- offrant une méthode efficace et efficiente de présentation des travailleurs compétents pour les emplois disponibles;
- aidant l'employeur à planifier l'utilisation de ses ressources humaines;
- fournissant les renseignements concernant le marché du travail et toute autre donnée pouvant aider à améliorer l'efficacité d'exploitation de l'entreprise et (ou) de l'industrie.

Principales dispositions : Consciente des limites des ressources dont elle dispose pour résoudre tous les prolèmes de déséquilibre sur le marché du travail, la CEIC a décidé de porter son attention sur les employeurs qui bénéficieraient le plus de l'aide dans la gestion de leurs ressources humaines. Pour être en mesure de mieux servir les clients employeurs, un programme de formation d'envergure pour le personnel de la CEIC débutera en 1985-1986 et devrait aider le personnel à déterminer et à combler les besoins des employeurs.

En outre, on révise actuellement diverses mesures internes, comme les mesures d'évaluation du rendement et les normes de service afin de tenir compte de l'importance accrue du client employeur au sein de la structure de la CEIC.

En collaboration avec les organisations d'employeurs et d'autres organismes gouvernementaux intéressés à la promotion de l'emploi, la CEIC produit de la documentation qui permettra à l'employeur d'exécuter diverses fonctions de gestion de manière plus efficace. Par exemple, la Banque fédérale de développement et la CEIC ont collaboré à la présentation de colloques aux clients employeurs dans le domaine de la planification des ressources humaines et de la sélection des employés.

Pour mieux répondre aux besoins de la CEIC et des clients employeurs, on s'est aussi engagé dans une nouvelle initiative importante de collecte de données sur les caractéristiques des employeurs. Ces données permettront à la CEIC, à tous les niveaux, de prendre des décisions éclairées et elles pourront être distribuées aux clients employeurs pour les aider à prendre leurs propres décisions en matière de planification.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget : Un budget annuel d'environ 500 000 $ a été alloué à la préparation d'une politique, de méthodes et de documentation liées aux services aux employeurs. Les services eux-mêmes sont financés à même le budget administratif courant de la CEIC.

Bénéficiaires : On a estimé qu'environ 70 % de tous les coûts des entreprises sont liés aux ressources humaines. Par conséquent, l'application de ces procédés et de cette politique devrait favoriser l'adaptation plus rapide et plus efficace des entreprises aux conditions du marché du travail.

Bilan : Il s'agit d'une initiative relativement nouvelle, le centre de responsabilité n'ayant été mis sur pied qu'au cours de la dernière année financière. Toutefois, les initiatives actuellement en cours seront évaluées selon des structures d'évaluation en bonne et due forme qui font partie du plan du programme.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de rédaction : Août 1984

Centres d'Emploi du Canada pour étudiants (CEC-É)

Objectifs : Faciliter le placement des étudiants des niveaux secondaire et postsecondaire dans les secteurs privé et public et aider les employeurs à obtenir les services temporaires d'étudiants pendant l'été.

Principales dispositions : Pendant l'été (généralement du 1er avril au 31 août), plus de 450 centres sont exploités par des étudiants et des récents diplômés du postsecondaire dans des collectivités de tout le Canada. Certains centres sont indépendants du bureau principal du Centre d'Emploi du Canada. Les activités de ces centres comprennent la planification et la promotion de campagnes d'embauchage d'étudiants, la sollicitation d'offres d'emploi d'été auprès des employeurs et la présentation des étudiants qualifiés pour combler les postes vacants. Ces centres fournissent également des renseignements sur les emplois temporaires non axés sur la carrière dans la Fonction publique et servent à d'autres activités comme des échanges d'étudiants et des activités culturelles.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget :	1983-1984	13,4 millions $ (dépenses réelles)
	1984-1985	13,6 millions $ (allocation)
Bénéficiaires :	1983-1984	329 000 placements
	1984-1985	333 000 placements

Bilan : La conclusion de l'évaluation de 1981 sur les CEC pour étudiants est que l'efficacité et l'efficience de ce programme s'étaient améliorées par rapport aux années précédentes. En outre, le Programme a permis de réduire le niveau du chômage des étudiants pendant les mois d'été et d'accroître le nombre des emplois d'été à plein temps toujours par rapport aux années précédentes.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de rédaction : Août 1984

Centres d'Emploi du Canada sur le campus (CEC-SC)

Objectifs : Offrir de l'aide relative à l'emploi aux étudiants et aux diplômés du niveau postsecondaire.

Principales dispositions : Ces centres, répartis dans plus de 100 campus universitaires et collégiaux, offrent des services de counselling et de placement aux étudiants ou aux nouveaux diplômés du niveau postsecondaire. Il s'agit notamment de renseignements sur les possibilités d'emplois permanents, sur le marché du travail en général et sur les emplois saisonniers. Des 109 campus, 68 sont des campus de collèges et de cégeps, les autres (41), des campus d'universités.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget :	1983-1984	5,4 millions $
	1984-1985	6,0 millions $ (prévus)
Bénéficiaires :	1983-1984	46 581 placements
	1984-1985	48 000 placements (prévus)

Bilan : Le programme est particulièrement utile en ce qu'il permet aux jeunes professionnels de rencontrer des employeurs à la recherche de compétences particulières. Une évaluation du programme est actuellement en cours et doit se terminer en 1985-1986.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de révision : Janvier 1985

Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada (PMMC)

Objectifs : Favoriser la mobilité géographique des travailleurs qui doivent se déplacer pour obtenir un emploi approprié, et accroître la productivité et l'utilisation de la main-d'oeuvre selon les régions en envoyant les travailleurs surnuméraires et sous-employés dans les secteurs offrant plus de débouchés.

Principales dispositions : Le Programme accorde une aide financière aux travailleurs en chômage, sous-employés ou qui prévoient être mis en chômage et qui doivent déménager pour trouver un emploi, mais qui ne pourraient le faire sans cette aide. Le programme fournit les aides suivantes :

- aide de prospection qui permet aux travailleurs d'explorer des débouchés particuliers dans d'autres localités;
- aide de déplacement visant à aider les travailleurs à s'installer avec leur famille dans une région où ils ont obtenu un emploi convenable;
- aide spéciale de voyage permettant aux travailleurs de se déplacer pour bénéficier de services d'emploi qui ne sont pas offerts dans leur localité;
- aide de voyage en vue d'un emploi temporaire qui a pour objet d'inciter les travailleurs à accepter des emplois temporaires en dehors de leur région de résidence;
- aide de voyage aux fins d'un travail agricole saisonnier qui vise à inciter les travailleurs à accepter des emplois temporaires en agriculture.

Un niveau de prestations plus élevé est maintenant offert aux travailleurs qui quittent une région à main-d'oeuvre excédentaire désignée (d'après le PMAIM à la page 26). La structure administrative du Programme a été simplifiée en remplaçant le remboursement de dépenses précises par un système grâce auquel le travailleur reçoit un montant forfaitaire fondé sur la distance qu'il doit parcourir et, dans le cas de l'aide de déplacement, sur le nombre de personnes à sa charge et son salaire dans son nouvel emploi.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget :	1983-1984	9,9 millions $ (dépenses réelles)
	1984-1985	13,2 millions $ (allocation)
Bénéficiaires :	1983-1984	40 154 participants
	1984-1985	43 000 participants (prévus)

Bilan : Le programme est lié à la Banque nationale d'emplois, un inventaire informatisé des emplois difficiles à combler. Le Programme de mobilité fait actuellement l'objet d'une évaluation exhaustive.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de révision : Janvier 1985

Programme d'adaptation de l'industrie

Objectifs : Encourager les travailleurs et la direction de certaines entreprises et des secteurs industriels à collaborer étroitement au sein de comités consultatifs conjoints travailleurs-employeurs afin de trouver et de mettre en oeuvre des solutions à des problèmes qui se posent ou se poseront, dans des domaines tels que les changements technologiques, le roulement du personnel, les conditions de travail, l'absentéisme et l'accroissement ou la diminution de l'effectif.

Principales dispositions : Le gouvernement canadien accorde de plus en plus d'importance aux bonnes relations entre travailleurs et employeurs. Le Programme d'adaptation de l'industrie découle de ces préoccupations. Une aide financière (ordinairement 50 % des frais approuvés) est accordée à des comités composés de travailleurs et de membres de la direction qui, dans les usines ou les industries visées, entreprennent de déterminer et de régler les problèmes liés à l'utilisation de la main-d'oeuvre ainsi qu'à des excédents ou des pénuries de travailleurs. Au besoin, on fait appel à d'autres programmes gouvernementaux afin de faciliter cette adaptation. Le Programme d'adaptation de l'industrie peut également s'appliquer dans les cas de changement technologique et d'augmentation de la productivité.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget :

1983-1984	6 464 000 $	(dépenses réelles - plus 262 000 $ pour le PAIM)
1984-1985	7 850 000 $	(allocation - plus 3 592 000 $ pour le PMAIM/PAIM)

Bénéficiaires :

1982-1983	427	accords d'évaluation et de mobilité (réels)
1983-1984	558	accords d'évaluation et de mobilité (réels)
1984-1985	454	accords d'évaluation et de mobilité (prévus)

Bilan : Le Programme, lancé en 1964, s'est révélé un outil efficace pour prévenir ou régler les problèmes d'emploi. On doit terminer une évaluation en 1984-1985. Les premières conclusions sont très positives : l'utilité du programme n'est pas mise en cause et rien n'indique qu'il faille en changer la structure actuelle.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de révision : Janvier 1985

Programme d'emploi agricole du Canada

Objectifs : Utiliser au maximum les ressources en main-d'oeuvre du Canada dans l'industrie agricole. Favoriser l'expansion et la stabilisation d'un marché du travail agricole. Favoriser l'augmentation des salaires, l'amélioration des conditions de travail et de vie ainsi que des avantages sociaux des travailleurs agricoles.

Voici les principaux éléments du Programme d'emploi agricole du Canada :

- les accords fédéraux-provinciaux relatifs au développement de l'emploi agricole;
- les Services de main-d'oeuvre agricole du Canada; et
- les programmes de travailleurs saisonniers des Antilles et du Mexique.

Chacun des éléments fait l'objet d'une description distincte.

Bilan : Une évaluation est prévue pour 1986-1987.

Accords fédéraux-provinciaux relatifs au développement de l'emploi agricole
(Composante du Programme d'emploi agricole du Canada)

Objectifs : Mettre en place un mécanisme de consultations fédérales-provinciales sur la politique et les programmes se rapportant à la formation et à l'utilisation de travailleurs agricoles canadiens pour le secteur agricole primaire et adopter une formule grâce à laquelle le Canada et les provinces pourront partager le coût des programmes d'emploi agricole.

Principales dispositions : Jusqu'en 1975, le gouvernement fédéral signait chaque année des accords relatifs au développement de l'emploi agricole avec chaque gouvernement provincial. De 1975 à 1982, des accords d'une durée pouvant aller jusqu'à trois ans ont été négociés bilatéralement avec les gouvernements provinciaux, et depuis 1982, la durée de ces accords va même jusqu'à cinq ans. Ils prévoient le partage de l'aide financière versée à l'employeur pour la construction ou la rénovation de logements réservés aux travailleurs agricoles saisonniers, la publicité et le matériel publicitaire, des projets de recherche, les services administratifs et le transport quotidien des travailleurs saisonniers au Québec. Le gouvernement fédéral fournit une aide financière égale à celle des gouvernements des provinces pour les programmes et services visés par les accords. Les accords prévoient également la convocation, par la Commission, d'une conférence nationale fédérale-provinciale.

Exécution : Gouvernements provinciaux et Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget :		
1983-1984	1 092 000 $	(dépenses réelles)
1984-1985	1 012 000 $	(allocation)

Bénéficiaires : Non disponible.

Bilan : Actuellement, des accords sont en vigueur avec tous les gouvernements provinciaux sauf ceux de l'Alberta et de Terre-Neuve. Les accords avec la Colombie-Britannique, la Saskatchewan, le Manitoba, l'Ontario, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Ecosse portent sur une période de cinq ans, qui se terminera en mars 1986. L'accord actuel de trois ans avec le Québec se termine en mars 1985.

Avec les années, les accords ont entraîné des résultats concrets sur les plans de la consultation, de la bonne volonté et de la compréhension, ainsi que sur le plan de la prestation de programmes d'emploi nécessaires. On a ajouté aux modalités d'application de la plupart des accords des dispositions de partage des coûts à l'égard des déplacements interprovinciaux. L'emploi des jeunes canadiens en agriculture correspond aux recommandations formulées dans l'étude du programme effectuée en 1980.

La prochaine conférence fédérale-provinciale sur le développement de l'emploi agricole est prévue pour le printemps de 1985.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de révision : Janvier 1985

Services de main-d'oeuvre agricole du Canada
(Composante du Programme d'emploi agricole du Canada)

Objectifs : Assurer une meilleure organisation du marché du travail agricole, stabiliser davantage l'offre de travailleurs agricoles saisonniers, occasionnels et permanents et, enfin, favoriser l'amélioration des salaires, des conditions de travail et de logement et assurer d'autres avantages aux travailleurs agricoles.

Principales dispositions : Le Programme a été lancé en 1974. Il y a actuellement 65 Services de main-d'oeuvre agricole du Canada (SMAC) fonctionnant toute l'année et environ 42 succursales et bureaux saisonniers offrant des services dans tout le Canada. Chaque directeur d'un SMAC fonctionne indépendamment en vertu d'un accord contractuel avec la CEIC. Tout en s'occupant du recrutement et du placement des travailleurs, les SMAC prennent les dispositions voulues pour le transport, le logement et l'orientation des travailleurs agricoles. En outre, les directeurs des SMAC travaillent en étroite collaboration avec les CEC pour s'assurer que les programmes de formation et autres de la CEIC sont offerts aux clients travailleurs et aux clients employeurs. Chaque SMAC est appuyé par une Commission locale de la main-d'oeuvre agricole (CLMA) qui fait ses recommandations concernant le salaire minimum, les conditions de travail et les besoins en ressources humaines. Les commissions font aussi des recommandations concernant le choix des directeurs des SMAC de même que l'endroit où ceux-ci seront établis.

Exécution : Les directeurs des SMAC qui reçoivent une orientation fonctionnelle de la part de la CEIC.

Budget : 1983-1984 5 231 000 (dépenses réelles)
1984-1985 5 994 000 (allocation)

Bénéficiaires : 1983-1984

Nombre de travailleurs inscrits	91 936
Nombre de postes vacants signalés	230 472
Nombre de présentations	245 109
Nombre de postes vacants comblés	215 406
Orientation des travailleurs	389
Entretien des travailleurs	205

Bilan : Des examens et des évaluations périodiques indiquent que le programme continue d'être très populaire dans le secteur agricole. Le prochain examen doit avoir lieu en 1985-1986.

Programmes de travailleurs agricoles saisonniers des Antilles et du Mexique
(Composante du Programme d'emploi agricole du Canada)

Objectifs : La politique du gouvernement canadien exige que tous les débouchés au Canada soient d'abord offerts à des Canadiens et à des résidents permanents compétents avant que ne soient admis des travailleurs étrangers. Si des pénuries de travailleurs agricoles saisonniers se produisent au Canada, on peut obtenir, grâce aux ententes conclues avec les gouvernements du Mexique et de certains pays des Antilles, des travailleurs étrangers temporaires.

Principales dispositions : Pour travailler au Canada, les travailleurs saisonniers étrangers doivent avoir un permis de travail qui leur est délivré par les représentants d'Immigration Canada dans leur pays d'origine. Les critères de fonctionnement des Programmes de travailleurs du Mexique et des Antilles ainsi que les modalités des accords signés entre l'employeur et le travailleur sont revus chaque année et modifiés au besoin par la CEIC, après consultation des représentants des employeurs, des gouvernements étrangers participants, des gouvernements provinciaux et d'autres ministères et organismes fédéraux. Le but, les objectifs et les principes généraux de l'administration d'un mouvement annuel de travailleurs agricoles saisonniers sont contenus dans un protocole d'entente de cinq ans signé avec chacun des pays participants des Antilles et avec le Mexique.

Les dates de signature des accords et les pays sources pour le Programme des Antilles sont les suivants : Jamaïque (1966), Barbades, Trinidad-Tobago (1967), Îles des Antilles orientales, y compris Antigua, Dominique, Grenade, Monserrat, St-Kitts-Nevis, Ste-Lucie et St-Vincent (1976), et Anguilla (1982).

Le Programme du Mexique est entré en vigueur en 1974.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget : 1983-1984 178 000 $* (dépenses réelles)
1984-1985 20 000 $ (allocation)

Bénéficiaires : 1983-1984 4 564 travailleurs
896 participants employeurs

Bilan : Le protocole d'entente de cinq ans actuel couvre la période se terminant en mars 1987. Des négociations pour la prochaine période de cinq ans sont prévues pour 1986-1987.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de révision : Janvier 1985

---

* Les contributions au Programme des Antilles se sont élevées à 18 000 $; d'autres coûts d'environ 160 000 $ ont été engagés par la CEIC (Région de l'Ontario) pour offrir les ressources humaines et les services nécessaires aux agents de liaison des gouvernements des Antilles en poste au Canada.

Centres préparatoires à l'emploi pour femmes (CPEF)

Objectifs : Aider les femmes qui entrent sur le marché du travail ou y retournent et celles qui envisagent un changement d'orientation professionnelle à choisir le genre de travail qui leur convient le mieux.

Principales dispositions : Des centres expérimentaux ont été mis sur pied pour offrir aux femmes de l'information, des services de counselling individuel et en groupe de même que l'accès aux programmes et aux services réguliers des CEC. Quatre des centres offrent aussi à leurs clientes du counselling à caractère social dans les domaines qui se rapportent à l'emploi, grâce à des ententes avec les étudiants en counselling des universités locales.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget : Le CPEF expérimental actuel fonctionne à même le budget alloué aux Centres d'Emploi du Canada associés (Services d'emploi).

Bénéficiaires : Non disponible

Bilan : Le programme a été lancé à l'été de 1981. Une évaluation de l'expérience pilote est en cours et devrait être achevée en 1984-1985.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de rédaction : Août 1984

Programme Extension

Objectif : Le Programme Extension vise à améliorer, avec l'aide d'organismes communautaires, l'employabilité et l'emploi des personnes qui font face à des difficultés particulières sur le marché du travail et ne sont pas en mesure de profiter des services offerts par le Centre d'Emploi du Canada (CEC) de leur localité.

Principales dispositions : La Commission aide financièrement les organismes communautaires (qui agissent à titre de promoteurs des projets Extension) afin qu'ils offrent des services en matière d'emploi à des groupes cibles désignés, en fonction de modalités énoncées dans un accord. L'association ou le groupe local sans but lucratif qui parraine un projet est chargé de son administration et est l'employeur du personnel du projet.

Les activités en matière d'emploi exécutées dans les projets Extension doivent être en accord avec le mandat, les priorités et les stratégies de la Commission et doivent viser les membres des groupes cibles suivants : femmes, jeunes, autochtones, handicapés physiques et mentaux, détenus et anciens détenus, chômeurs chroniques, résidents de collectivités isolées, personnes ayant de la difficulté à entrer sur le marché du travail ou à y retourner.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget :

1983-1984	18 571 686 $ (dépenses réelles)
1984-1985	21 172 000 $ (allocation)

Bénéficiaires :

1983-1984	284 projets; 192 967 participants; 68 422 placements
1984-1985	281 projets; 200 000 participants; 69 000 placements (prévus)

Bilan : Depuis sa création, le Programme a permis plus de 425 000 placements.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de révision : Janvier 1985

Unités spécialisées de services aux jeunes

Objectifs : Aider les plus jeunes, difficiles à embaucher, à se fixer des buts de carrière et d'emploi réalistes et à dresser pour les atteindre des plans qui faciliteront leur intégration à la population active.

Principales dispositions : 11 unités spécialisées de services aux jeunes ont été créées dans des points stratégiques du pays en vue d'offrir des services intensifs de soutien aux jeunes qui ont besoin d'une aide spéciale pour entrer dans la population active. Les unités sont situées dans les milieux où le chômage des jeunes est élevé et dont l'assise économique est suffisamment diversifiée pour offrir des possibilités d'emploi.

En vertu de ce programme, les participants doivent :

- être des membres à temps plein de la population active (il ne peut donc s'agir d'étudiants);
- être en chômage depuis au moins six mois ou plus et n'avoir occupé que des emplois temporaires;
- être âgés de 15 à 19 ans inclusivement;
- avoir dix ans ou moins de scolarité;
- de l'avis du conseiller en emploi, manquer de confiance en eux et (ou) de motivation et ne pas avoir de buts réalistes quant à leur carrière et à leur emploi.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget : 1983-1984 1,4 millions $
1984-1985 1,5 millions $ (prévus)

Bénéficiaires : 1983-1984 3 900 participants
1984-1985 4 500 participants

Bilan : Une évaluation est en cours et doit se terminer en 1985-1986.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de rédaction : Août 1984

Programme d'emploi des autochtones (PEA)

Objectifs : Aider les autochtones du Canada à s'épanouir pleinement tout en fournissant un appui aux initiatives des autochtones et de leurs collectivités destinées à satisfaire leurs besoins économiques et, plus généralement, à leur permettre de se réaliser par le travail.

Les mesures comprennent :

- l'augmentation du nombre de conseillers autochtones en matière d'emploi;
- des services de counselling après-placement;
- l'assurance que les budgets de création d'emplois à l'intention des autochtones tiennent compte du fort taux de chômage qui sévit dans ce groupe;
- l'exploitation, pour le compte des autochtones, des vastes possibilitiés d'emploi des grands complexes industriels nouveaux; et
- le versement de contributions aux collectivités autochtones pour les aider dans l'étude du marché du travail dans leur région.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget : Ces services sont financés à même le budget administratif courant de la CEIC.

Bénéficiaires : Le Programme d'emploi des autochtones rejoint un bassin estimatif de 491 460 personnes selon les derniers chiffres. La population visée se subdivise, pour des raisons historiques et constitutionnelles, en trois groupes principaux : Indiens inscrits - 72 700, Métis et Indiens non inscrits - 173 870 et Inuit 25 390.

Bilan : On estime que la part du budget des programmes ordinaires de la CEIC consacrée aux autochtones est passée de 49,8 millions $ en 1976-1977 à environ 174,3 millions $ en 1983-1984.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de révision : Août 1984

Programme d'action positive

Objectifs : Promouvoir l'adoption de plans d'action positive par les employeurs du secteur privé, des sociétés de la Couronne et des administrations municipales et provinciales afin d'assurer l'égalité d'emploi.

Le Programme fonctionne selon deux mandats : la Stratégie d'action positive et le Programme des contrats fédéraux. La Stratégie vise à persuader les employeurs, les syndicats et les associations professionnelles de modifier la politique et les pratiques d'emploi qui de fait empêchent l'entrée sur le marché du travail et l'avancement des femmes, des autochtones et des handicapés physiques. Les femmes, les autochtones et les handicapés physiques sont les groupes cibles désignés en vertu de la Stratégie. Ce mandat permet de désigner un quatrième groupe cible lorsque la situation régionale le justifie. Les Noirs ont été désignés comme un groupe cible pour la Nouvelle-Ecosse. Le but du Programme des contrats fédéraux est de promouvoir les chances égales d'embauche pour les femmes par les entrepreneurs fédéraux et les organismes de la Couronne.

Définitions : Action positive est un processus de planification exhaustif adopté par un employeur pour déterminer et éliminer la discrimination systémique dans les processus et la politique d'emploi; pour remédier aux effets de la discrimination passée et pour veiller à ce que les femmes, les autochtones et les handicapés physiques soient représentés de façon appropriée afin d'assurer l'égalité d'emploi.

On entend par discrimination systémique des systèmes d'emploi qui fonctionnent en excluant les femmes et autres groupes cibles sans que cette exclusion ne soit justifiée par les nécessités du service ou le genre d'emploi.

Principales dispositions : (1) Promouvoir les notions et les méthodes d'action positive auprès des employeurs, des syndicats, des organisations de groupes cibles et du grand public. (2) Maintenir un service consultatif pour offrir aux employeurs les avis techniques, les cours de formation et l'aide nécessaire à la planification de mesures d'action positive et à leur mise en application. (3) Veiller à ce que les employeurs qui se consacrent à l'extraction de ressources en vertu des dispositions de la Loi sur la production et la conservation du pétrole et du gaz adoptent les mesures d'action positive (Mesures spéciales d'action positive) axées sur la formation et l'embauche des travailleurs des groupes cibles.

Autorisation : L'alinéa 139(2)b) de la Loi sur l'asssurance-chômage; l'alinéa 10(4) de la Loi sur la production et la conservation du pétrole et du gaz.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget : 1983-1984 39 254 $ (dépenses réelles)
1984-1985 48 662 $ (allocation)

Bénéficiaires : Les femmes, les autochtones et les handicapés physiques devraient profiter des plans de mise en oeuvre d'action positive qui encouragent leur entrée sur le marché du travail et leur avancement en matière d'emploi. Au mois de décembre 1984, 80 employeurs avaient signé les accords d'action positive, visant quelque 115 000 employés.

Bilan : Non disponible

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de rédaction : Décembre 1984

Mesures visant à sauvegarder les droits des femmes sur le marché du travail

Objectifs : Supprimer et (ou) prévenir la discrimination exercée envers les femmes sur le marché du travail.

Principales dispositions : La Loi sur les justes salaires et les heures de travail de 1971 et la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique de 1971 ont été conçues afin de supprimer la discrimination fondée sur le sexe dans la Fonction publique ou chez les signataires de contrats gouvernementaux. Le Code canadien du travail, modifié en 1977, et la Charte canadienne des droits et libertés de 1981 contiennent aussi des dispositions condamnant la discrimination. La Loi canadienne sur les droits de la personne de 1978 comprend comme motifs de discrimination illicite le sexe et la situation de famille. Le fait de ne pas donner le même salaire aux hommes et aux femmes qui exécutent dans le même établissement des fonctions équivalentes constitue également, selon cette Loi, un acte discriminatoire.

En vertu de la Loi de 1977 modifiant la Loi sur l'assurance-chômage de 1971, il est illicite pour la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, qui est chargée du Service national de placement, de faire de la discrimination fondée sur le sexe ou la situation de famille à l'égard des travailleurs qu'elle présente à des employeurs.

La Loi canadienne sur les droits de la personne ainsi que la Loi révisée sur l'assurance-chômage comprennent cependant des dispositions qui autorisent le service national de placement à imposer des :

- restrictions, conditions ou préférences fondées sur des exigences professionnelles normales; ou
- programmes, plans ou arrangements spéciaux destinés à supprimer, diminuer ou prévenir des désavantages que subit ou peut subir un groupe d'individus pour des motifs fondés directement ou indirectement sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille ou un handicap physique, en essayant d'améliorer ses chances d'emploi.

Exécution : La Loi sur les justes salaires et les heures de travail et le Code canadien du travail sont appliqués par Travail Canada. La Commission de la Fonction publique est chargée de l'application de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, et la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada est chargée d'appliquer la Loi sur l'assurance-chômage. La Commission canadienne des droits de la personne est responsable de l'application de la Loi sur les droits de la personne.

Budget : L'application de ces lois se fait avec les budgets administratifs courants des organismes gouvernementaux énumérés ci-dessus.

Bénéficiaires : Le groupe des bénéficiaires comprend toutes les femmes qui exercent des emplois réglementés par le gouvernement fédéral (par exemple dans le secteur des banques). On ne recueille plus de données sur le nombre de femmes et d'hommes régis par le Code canadien du travail. Le nombre de femmes employées de la Fonction publique fédérale et qui sont par conséquent visées par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique se chiffre à environ 91 262, soit 40,7 % du total, en septembre 1984.

Bilan : Non disponible

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de révision : Novembre 1984

Classification nationale des professions/JOBSCAN

Objectifs : Élaborer une nouvelle classification nationale des professions qui constituera une base améliorée pour le codage des professions utilisées pour le recensement, pour les projections concernant l'offre et la demande de professions, à d'autres fins opérationnelles et statistiques, et pour mettre sur pied JOBSCAN, une base de données exhaustive de compétences professionnelles et de variables applicables aux services d'emploi, à la planification des ressources, à la formation, à l'analyse du marché du travail et à l'immigration.

Principales dispositions : Un programme de recherche en matière de professions et d'analyse des emplois sera lancé afin de recueillir les données requises concernant la classification nationale des professions et JOBSCAN. Le programme de recherche sur les professions axé sur l'élaboration d'une base de données sera élargi grâce à des études sur la mobilité interprofessionnelle. Ces études serviront à mettre sur pied un nouveau système national de classification professionnelle visant davantage les besoins en matière d'analyse du marché du travail et de projections. La Classification nationale des professions et JOBSCAN finiront par remplacer la Classification canadienne descriptive des professions.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Dépenses et (ou) budget : Les dépenses sont estimées à un million de dollars pour l'année financière 1984-1985.

Bénéficiaires : Lorsque les travaux d'élaboration seront achevés, un grand nombre de personnes profiteront du système, notamment les personnes à la recherche d'un emploi, les employeurs, les prestataires d'assurance-chômage, les immigrants éventuels, les stagiaires et les jeunes ayant besoin de services d'orientation professionnelle. Il est difficile de dire précisément combien de personnes profiteront du système, mais il s'agira certainement de plusieurs millions de personnes par année.

Bilan : Non disponible

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de révision : Août 1984

Système de projections des professions au Canada (SPPC)

Objectifs : Produire des données sur l'offre et la demande prévues en matière d'emploi, et sur les déséquilibres éventuels entre celles-ci au Canada et dans les provinces, en vue d'élaborer une politique efficace d'adaptation des ressources humaines.

Principales dispositions : On n'a pas encore terminé l'élaboration du SPPC, mais on a établi des projections à l'échelle nationale sur les besoins en matière d'emploi et sur le nombre de personnes qui ont cessé de fréquenter l'école pour se joindre à la population active, à l'échelle nationale et provinciale. Actuellement, les associations du secteur privé et les syndicats, ainsi que certains agents de formation choisis, étudient ces projections. La publication d'un ouvrage sur les perspectives professionnelles est prévue pour le début de 1985.

Lorsque le système sera entièrement fonctionnel, on prévoit qu'il permettra de produire des projections sur des périodes de cinq à dix ans sur l'offre et la demande en matière d'emploi pour quelque 250 professions, par province. Ces projections permettront de déterminer les déséquilibres dans les professions et d'y remédier grâce au Programme.

Ces projections seront complétées par un programme d'études sectorielles de l'industrie, faisant partie intégrante du SPPC. Dans ces études, on analysera en profondeur des secteurs choisis en fonction de l'expansion et de l'évolution technologique prévues (ou d'autres critères) dont ils feront l'objet, ainsi que les répercussions de ces facteurs sur l'offre et la demande en matière d'emploi dans ces secteurs.

Le SPPC constituera également un cadre analytique permettant de déterminer s'il est nécessaire d'effectuer des études et des analyses particulières sur la demande de main-d'oeuvre, l'offre de main-d'oeuvre et l'harmonisation de ces deux éléments, à l'intérieur duquel cadre on peut réaliser ces analyses.

Exécution : Ministère de l'Emploi et de l'Immigration en accord et avec la participation des provinces et du secteur privé.

Budget : Le budget de l'Administration centrale de la CEIC, y compris les salaires pour l'année financière 1984-1985, devrait s'élever à environ 2,5 millions $. Les dépenses régionales ne sont pas encore déterminées, mais on estime qu'elles seront d'environ 600 000 $ en 1984-1985, ce montant comprenant les salaires des analystes régionaux.

Bilan : Les projections préliminaires sur la demande en matière d'emploi à l'échelle nationale ont été effectuées, les projections à l'échelle provinciale l'ayant été au mois d'août 1984. Sur les plans national et provincial, on a aussi produit des projections sur les données de l'offre, particulièrement en ce qui concerne les personnes qui ont cessé de fréquenter l'école. Ces projections ont été présentées à des représentants du secteur privé lors d'une série d'ateliers régionaux sur les ressources humaines qui ont eu lieu au printemps de 1984.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de révision : Août 1984

Assurance-chômage (A.-c.)

Objectifs : Fournir un revenu temporaire raisonnable aux travailleurs qualifiés lorsqu'ils sont en chômage ou lorsqu'ils participent à des activités de perfectionnement destinées à leur permettre de conserver ou d'améliorer leur employabilité.

Principales dispositions : Le Régime d'assurance-chômage fournit, à certaines conditions, des prestations aux chômeurs qui ont perdu un revenu d'emploi parce qu'ils ont été mis à pied ou pour des raisons de maladie, de grossesse ou d'adoption. Les travailleurs qui atteignent l'âge de 65 ans reçoivent également un supplément de retraite sous forme d'un montant forfaitaire. Il existe aussi un programme spécial pour les pêcheurs qui travaillent à leur compte. En fait, le Programme vise pratiquement tous les employés qui travaillent aux termes d'un marché de service.

Pour avoir droit aux prestations, il faut compter au moins de dix à 14 semaines d'emploi assurable, selon le taux de chômage dans la région visée. Cette période peut passer à 20 semaines, selon le nombre de prestations hebdomadaires touchées pendant la période de référence. Cette règle à l'intention des réitérants ne s'applique pas si le taux de chômage régional est supérieur à 11,5 %. Un travailleur qui entre sur le marché du travail ou qui y revient doit compter au moins 20 semaines d'emploi assurable pendant la période de référence pour avoir droit aux prestations. Pour être admissible aux prestations de maladie, de maternité, d'adoption ou de retraite, un prestataire doit compter au moins 20 semaines d'emploi assurable pendant la période de référence.

La période de référence est la plus courte des périodes suivantes : la période de 52 semaines qui précèdent le début d'une période de prestations ou la période écoulée depuis le début de la période de prestations précédente. Cette période peut être prolongée en cas de circonstances spéciales pendant la période de référence.

De façon générale, les prestataires doivent attendre deux semaines (délai de carence) avant de pouvoir toucher des prestations. En outre, ceux qui quittent volontairement un emploi sans raison valable ou qui perdent leur emploi pour inconduite peuvent être exclus du droit aux prestations pendant une période maximale de six semaines.

En 1977, le Régime d'assurance-chômage a été divisé en trois phases. En vertu de la première phase, le prestataire peut toucher une prestation hebdomadaire par semaine d'emploi assurable accomplie au cours de la période de référence, jusqu'à concurrence de 25 semaines. Aux termes de la deuxième phase, la "phase de prolongation fondée sur la durée d'emploi", le prestataire qui a épuisé ses prestations en vertu de la première phase peut encore toucher une prestation hebdomadaire par deux semaines d'emploi assurable accomplies au cours de la période de référence, jusqu'à concurrence de 13 prestations hebdomadaires. Quant à la troisième phase, la "phase de prolongation fondée sur le taux régional de chômage", elle permet au prestataire de toucher des prestations pendant au plus 32 semaines, selon le taux de chômage dans sa région. Au total, le prestataire ne peut recevoir plus de 50 prestations hebdomadaires par période de 52 semaines. Dans certains cas, cette période de prestations peut être portée à 104 semaines.

Les prestations hebdomadaires d'assurance-chômage équivalent à 60 % de la rémunération moyenne assurable pendant les 20 dernières semaines de rémunération assurable ou, si le nombre de semaines est inférieur à 20, pendant le nombre de semaines assurables de la période de référence. La rémunération assurable maximale est indexée et a été établie pour 1984 à 425 $ par semaine, ce qui représente des prestations de 255 $.

Exécution : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Budget* :	1983	10 169 milliards en prestations versées
	1984	5 493 milliards en prestations versées (janvier à juin)
Bénéficiaires :	1983	3,4 millions de prestataires (2,1 hommes et 1,3 femme)
	1984	1,8 million de prestataires (janvier à juin) (1,1 homme et 0,7 femme)
	1983	1,2 million de prestataires (moyenne mensuelle de janvier à décembre) (S/O)
	1984	1,3 million de bénéficiaires (moyenne mensuelle de janvier à mai) (0,8 homme et 0,5 femme)

Le coût du Régime d'assurance-chômage est partagé par les employés assurés, leurs employeurs et le gouvernement fédéral. Les prestations d'assurance-chômage sont imposables et les cotisations au Régime sont déductibles de l'impôt.

Bilan : Le Régime d'assurance-chômage a été établi au Canada en 1940 en vertu d'un amendement à la Constitution canadienne accordant la juridiction en ce domaine au gouvernement fédéral. Depuis, ce régime a été modifié à maintes reprises et refondu en 1971, pour mieux répondre aux besoins des chômeurs. Cependant, l'expérience acquise au cours des années suivantes a mis en lumière certains aspects du Régime qui entravaient le bon fonctionnement du marché du travail au Canada. Ces problèmes ont donné lieu à l'étude globale du Régime à laquelle le gouvernement a procédé récemment, en plus de faire l'objet de nombreuses études réalisées par d'autres organismes et même des particuliers.

Afin d'assurer un meilleur équilibre entre le principe du soutien du revenu et celui de l'incitation au travail, le gouvernement a modifié la Loi sur l'assurance-chômage en 1976 (Bill C-69) et en 1977 (Bill C-27); dorénavant, les fonds de l'assurance-chômage peuvent être utilisés aussi à des fins de formation, de création d'emploi ou de travail partagé. Le Bill C-14, adopté en 1979, va encore plus loin; il restreint les conditions d'admissibilité aux prestations, réduit le taux des prestations et prévoit que les prestataires qui gagnaient un revenu élevé remboursent une partie des prestations qu'ils touchent. Ces modifications ont été assorties de nouveaux programmes de contrôle administratif, qui ont pour objet de réduire les abus. Le bill C-156, adopté en juin 1983, portait les normes d'admissibilité de dix à 14 semaines jusqu'en juin 1985. Il apportait aussi des changements majeurs dans les dispositions concernant les prestations de maternité et rendait aussi ces prestations disponibles aux parents adoptifs. Finalement, le projet de loi renforçait l'autorité légale concernant le programme spécial visant les pêcheurs et l'admissibilité des enseignants.

Source d'information : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Date de révision : Août 1984

* Le Régime d'assurance-chômage est administré selon l'année civile.